

REVISTA DE



FOMENTO SOCIAL

El Empleo Responsable del Dinero

La Empresa ante la Planificación Económica

Plan y Libertad Económica

Movilidad Social del Empresario Español

Cooperación Artesana en Francia

Empresarios para el Bien Común

75

**JULIO-SEPTBRE
VOL. XIX-1964**

S U M A R I O

EDITORIAL:

- El accionista o el empleo responsable del dinero 225

ESTUDIOS:

- La empresa frente a la planificación Económica *J. Martín de Nicolás S. J.* 231
Movilidad Social del Empresario español: I.-La clase social de origen de los empresarios. *Amando de Miguel y Juan J. Linz* 259
Libertad y Planificación Económica *Fco. Belda* 277

GLOSAS Y COMENTARIOS:

- Las empresas ante la potenciación de los recursos humanos, *Enrique Pozón Lobato* 289

INSTITUCIONES SOCIALES MODERNAS:

- Las formas de cooperación en el artesanado y en el comercio en Francia, *M. Brugarola* 303

CRONICAS:

- I.- Crónica Social de España, *F. V.* 307
II.-Crónica Internacional, *B. M.* 316
III.-Crónica Juridico-Laboral, *E. R.* 320

TRIBUNA LIBRE:

- Evolución Acelerada, *M. Sánchez Gil* 323

REVISTA DE REVISTAS: 326

BIBLIOGRAFÍA: 330

REVISTA DE "FOMENTO SOCIAL"

DIRECTOR: P. Florentino del Valle.

SECRETARIO: P. Francisco Javier Gorosquieta.

REDACCION: Pablo Aranda, 3. Teléfono 261 90 00.—Madrid (6)

ADMINISTRACION: EDICIONES FAX.—Zurbano, 80.

Teléfono 234 42 91.—MADRID (3)

SUSCRIPCION.—Precios para 1964.

- España 92 ptas.
Para los demás países 3 dólares
Número Suelto 30 ptas.
Número atrasado 35 ptas.

DEPOSITO LEGAL: M. 1437-1958

Gráficas Canales, S. L.—Cicerón, 16.—Madrid

El Accionista o el Empleo Responsable del Dinero

*E*N las mismas premisas de nuestro Plan de Desarrollo se reclama para éste un oficio meramente indicativo respecto de la iniciativa privada. No podía menos de ser así, supuesta una concepción sana sobre el individuo y la sociedad, y supuesto un cristiano modo de pensar sobre la libre acción de la voluntad racional del hombre y sobre el papel subsidiario del Estado.

Pero si del punto de vista político pasamos al aspecto moral de los privados, el mismo Ser Supremo que libera a éstos de una abusiva intromisión socializante del Estado, puede imponerles preceptos serios que cumplir en su calidad de miembros de ese cuerpo social a cuyo bien común deben todos cooperar.

Más aún: Si la iniciativa privada, aun sin rebasar los bordes de un ordenamiento jurídico normal y ordinario—cuanto más si los rebasa, como es frecuente—obstruyera ese logro del bien común, ¿qué duda cabe que el Estado, en cumplimiento de su misión subsidiaria, vería razonablemente justificada una creciente intervención suya, por exigencias de ese mismo bien social?

Puede ser, por tanto, la iniciativa privada, si es remisa, quien justifique esa intervención progresiva del Estado, que tanto teme ella al mismo tiempo que la está llamando a voces con su apatía y su pasividad.

* * *

¿Y quién es esa iniciativa privada?

«La iniciativa privada», el «sector» privado, es ese bosque que, contra el proverbio que frecuentemente corre, es ahora quien no nos permite que veamos los árboles que lo forman. No se hizo el bosque sino plan-

tando esos árboles, uno a uno. No se destruirá el día que le llegue su hora, sin la singular destrucción de cada árbol. En cambio, la empresa que produce y prospera, y no debe su vida sino a los elementos que la constituyen, nos impide profundizar en la naturaleza de éstos, atónitos, como estamos, ante la potencia que ella tiene, y respetuosos ante su personalidad que, aunque es imaginaria, nos vemos forzados a reconocer que es muy grande.

Hoy en día, el «sector» privado son las empresas privadas. Y la conducta de aquél no es más que la conducta de éstas.

Y, tratando de acortar distancias, ¿cuál es la conducta de éstas?, ¿quién es quien marca a éstas el rumbo que han de seguir? Si algo queremos lograr de una evolución espontánea y libre de la empresa, vayámonos internando más y más en su fisiología hasta dar con el último reducto de su mando, y con la última explicación de todo su actuar.

Un unido «staff», un director general alentador de toda la vida productiva; y más arriba una comisión o individuo ejecutor, delegado del consejo de administración; y todavía más arriba, el pleno de los administradores; ¿hemos llegado ya al final? Por el contrario, aún queda camino que andar; porque la dirección general ha sido formada o aprobada por la comisión ejecutiva del consejo; y esta comisión, a su vez, debe su ser a la decisión de los consejeros; y el consejo de administración a la junta general de accionistas. Hasta ahora, todo bosque. Son distintas parcelas; y más reducidas, a decir verdad. Pero aún no hemos dado con la última fuente de donde salen las decisiones, que no puede ser otra que aquella donde reside la propiedad de la empresa.

No pretendemos prejuzgar aquí la cuestión, que tiene probabilidades para ser eterna, de en qué sentido sea o no empresa la dirección, o el trabajo, o el capital. Tampoco nos interesa si «de hecho» es la comisión ejecutiva, o la dirección general quien decide en último término el rumbo y ritmo de la empresa. Nos basta saber que en nuestra sociedad está en vigor, con todo derecho—sin que nos importe de momento si nuestro régimen es el mejor que se puede imaginar—, un régimen de empresas que se forman cuando los propietarios del capital se reúnen para disponer en común de ese capital, y contratan para ello, haciendo uso legítimo de su libertad, con unos directores, unos obreros y, en su caso, con otros capitalistas (obligacionistas y prestamistas de todo género), reservándose para sí aquellos propietarios el poder

decisorio que les pertenece, aun para remover y cambiar los colaboradores con los cuales contrataron, sin más limitación que la básica de las leyes del país y la libremente aceptada de los contratos pactados. A aquellos propietarios es a quienes pertenece, por tanto, en último término el supremo mando de la empresa. Y dichos propietarios no son, ni más ni menos, que esos individuos que llamamos accionistas.

De ellos depende todo, con todo derecho. Ellos son esos árboles que darán al bosque un extraordinario valor si ellos son caoba o palo santo; o disminuirán su valía si son de un palo «no tan santo»; o harán del bosque un pinar común; o hasta un denso alcornocal tosco, descuidado, invadido de parásitos, repulsivo por la abundancia de malezas, o impenetrable y dudoso por sus enredaderas entrecruzadas.

* * *

Pero si los accionistas son los que de derecho tienen en su diestra la soberanía de la empresa, es obligado concluir que son los últimos responsables de lo que en la empresa se hace o se deja de hacer. La moral no consiente la menor flexibilidad a este principio universal: hasta allí se extiende la responsabilidad hasta donde se extiende el dominio. El participante, pues, en el dominio, en virtud de la propiedad que ostenta, participa consiguientemente en la responsabilidad.

Y esta responsabilidad es de un peso que parecerá no leve a cualquiera que lo sienta sobre sí en su verdadero valor. La masa de capital-acciones de la empresa española pertenece en su máxima parte, por no decir en su totalidad, a personas que son creyentes y que reconocen las líneas morales de la Iglesia, las cuales, en este aspecto, encarnan y revalorizan las nudas exigencias del derecho natural. Y, sin embargo, nos vemos forzados a admitir que, si en negocios de escandalosa monstruosidad nuestros accionistas retirarían ciertamente su concurso por lo común—también en esto hay excepciones—; en cambio, lo que podíamos llamar el rendimiento social cristiano de esas acciones de nuestras empresas que pertenecen a personas de conciencia cristiana, es con frecuencia sensiblemente el mismo que esas acciones producirían en manos de accionistas indiferentes.

Por añadidura, la fuerza de conjunto de un accionariado cristiano en orden al logro de sus fines, sería imparable; y su eficacia, fatal. A nada más eficaz podemos aspirar los que pretendemos inyectar más cristia-

nismo en nuestras empresas, que a lograr la entrada de la doctrina social de la Iglesia en el salón de las Juntas generales de accionistas por la misma puerta por la que entran éstos, que son los supremos dirigentes de la empresa, y le franquearían este acceso si la traieran y llevaran en su corazón.

Ciertamente se urge poco esta responsabilidad, que es semejante a la del uso del voto en unas elecciones democráticas. No en vano es democrática, según el derecho, la estructura de la sociedad anónima moderna. Es cierto que, para atenuación de la responsabilidad del accionista, no se pueden comparar las consecuencias que pueden seguirse de que la nación tome un rumbo en vez de otro merced al cambio impuesto por unas elecciones, con las repercusiones, siempre más limitadas, del viraje que le impusiera a una empresa la Junta general de accionistas. En cambio, cuanto es menor en éstas el número de los que participan en la votación, así es mayor el influjo y dominio—y la responsabilidad, por ende—, que a cada accionista corresponde en la decisión final, que la correspondiente a un ciudadano que vota sobre el porvenir de su patria.

Es, pues, indeclinable para el inversor que tiene acciones o trata de adquirirlas, el cuidado de dirigirlas a este fin social, de cuya obtención es responsable en la medida en que cuente con poder e influjo para ello. De ahí que esta finalidad deba presidir su conducta desde la misma deliberación inicial sobre la colocación de su capital en acciones en esta empresa o en aquélla.

No impedimos que busque en los valores que trata de adquirir la rentabilidad, seguridad, o posibilidad de una aceptable liquidación en buenas condiciones si llegara el caso. Eso es lo que busca todo inversor. Los indiferentes, también. Pero, además, un inversor que sabe la dimensión social cristiana de sus acciones y siente la responsabilidad inherente a la propiedad de las mismas, no puede en modo alguno sacudirse este menester. Por el contrario debe estudiar la óptima estrategia posible de sus acciones, prefiriendo en este aspecto las de empresas cuyo fin social cristiano es importantísimo garantizar—como serían las de actividades ideológicas, prensa, cine, radio—, o las de aquellas otras en las que su aportación pueda prometerse un mayor influjo, y aun un pronunciado cambio de dirección en cuanto a trato de personal, reparto de beneficios, aumento de productividad, mejora, en una palabra, de

cualquier otro aspecto moral de los varios y serios que afectan a una empresa.

No es frecuente, repetimos, que exista esta conciencia de responsabilidad aun en accionistas de indudable moralidad y de sobresaliente formación cristiana en otros aspectos. Ni tal vez en instituciones religiosas y apostólicas que menos entendidas u ocupadas en negocios de empresa han descuidado juntamente el cumplir con esta responsabilidad. Si el mundo de las empresas no dejara que desear, y supiéramos los inversores que nuestra intervención no era necesaria para que las cosas anduvieran bien, sería excusable nuestra pasividad. Pero distando leguas de ser esa la situación, nadie puede creer que cumple con su responsabilidad de accionista copropietario de una empresa con sólo delegar su derecho a voto en otro individuo o institución que no sabemos—o sí sobemos, por triste experiencia—el uso que hará de tal derecho.

* * *

Comprendemos que hoy, dada la dispersión y nula organización de ese accionariado católico, es por lo general imposible de momento urgir su responsabilidad hasta las últimas consecuencias: máxime cuando esa misma atomización de los modestos inversores dificulta a éstos la orientación que necesita su escasa formación financiera. Pero si su actual falta de fuerza les exime de la responsabilidad de su nulo influjo, les obliga, en cambio, a buscar esa fuerza en la unión, que es el medio ordinario al que se recurre cuando se trata legítimamente de conseguir un fin social honesto. Eso se hace mil veces en lo político a través de los partidos, y en lo profesional mediante los colegios profesionales y los sindicatos. El principio moral de que quien está obligado a un fin está obligado a los medios ordinarios que a él conducen, tiene aquí a nuestro propósito su máxima vigencia.

Será discutible si el medio concreto de llegar a nuestro fin será la creación de asociaciones representadoras y orientadoras del accionariado; o la participación mayoritaria de un grupo de convencidos, en la propiedad de una entidad bancaria; o el intento de los mismos fines mediante la formación de sociedades de cartera que actuaran merced al mismo espíritu, y que podrían llegar a ser, en las asociaciones católicas de dirigentes de nuestra economía, la obra económica social para-

lela a lo que en las asociaciones católicas obreras es la cooperativa o la caja de ahorros. Ninguna de estas u otras soluciones excluye a las demás; y probablemente cada una de ellas sería la más aconsejable en una u otra de las mil oportunidades posibles. Lo que es indiscutible es que, así como ahora creemos existir esa obligación de crear dicha fuerza económica social cristiana mediante la unión de los accionistas conscientes, una vez formada esa fuerza colectiva poderosa no tendrán excusa los que pensaren seguir viviendo por su propia cuenta, propensos a disociar el cobro del dividendo de la responsabilidad en su actuación; y la condenación más rotunda de la moral caerá sobre los que contentos con cortar cupones a la hora de cobrar habrán cedido su derecho de voto a favor de sabe Dios quién.

A la unión del proletariado, pregonada por el más áspero maldiciente del capital en los tiempos modernos, como medio para acabar con los desastres justa e injustamente atribuidos al capital, debe responder un llamamiento a la unión de los propietarios que quieren purgar a sus acciones de todo desorden. Llamamiento que debe ser no menos acorado que el de Carlos Marx, aunque carente de odio, tan deseoso del bien de las masas como el suyo, profundamente caritativo y, consiguientemente, más eficaz.

* * *

Tal labor creemos ser una de las esenciales de la iniciativa privada. De esa iniciativa privada que el Plan de Desarrollo deja al aire, sin ninguna comisión o ponencia espècialmente dedicada al accionariado, que las afecta a todas; y sin ningún precepto o limitación coactiva que la regule, dado su carácter indicativo. De esa iniciativa privada, a quien el mismo poder político tantas veces tolera impasiblemente, a pesar de que las nuevas leyes que surgieran, junto con su apta ejecución, podrían con justicia poner trabas a la acción demasiado libre de un accionariado que en circunstancias tanto compromete al bien común. Pero iniciativa privada a la que la moral ha perseguido hasta su último reducto, y al fin ha logrado diáfananamente localizar y personalizar en la individualidad de cada uno de los accionistas.

Hacia ellos dirige su férreo dictamen. Árboles con conciencia—ador-milada, por cierto—de que a ellos debe la existencia y su modo de ser el numeroso sector privado de nuestra economía nacional.

Juan Martín de Nicolás, S. J.* **La empresa frente
a la Planificación Económica**

Rusia, Estados Unidos y Francia son los ejemplos de tres tipos de Planificación a los cuales, más o menos, se pueden reducir todos los posibles. De ellos resultan tres tipos de empresa: la empresa sin decisión, la empresa planificadora y la empresa dialogante. Una postura abierta al diálogo con la Administración y los trabajadores es la más oportuna para nuestras empresas, dado el carácter "indicativo de nuestro Plan de Desarrollo.

ESTE es, probablemente, el tema político de nuestro tiempo: la conjugación de la decisión económica privada dentro de un plan general de búsqueda del bien común. Y es un tema político en un sentido técnico universalizado, del cual nadie puede ya desentenderse. Si Eduardo VII dijo en 1895 que «hoy día todos somos socialistas», es más exacto decir con Durbin que «hoy no somos todos socialistas, pero desde luego, todos somos planificadores»¹. La planificación económica es válida tanto para la Economía rusa como para la occidental, porque ambas son manifestaciones de lo que los mismos economistas marxistas han descubierto: la racionalización de la Economía; racionalización que lleva consigo un proceso revolucionario de avance hacia una sociedad técnica en la que domina una nueva clase².

El fenómeno de la planificación ha nacido por diversas causas. Fraga Iribarne³ las ha resumido así: los defectos del sistema capitalista,

* Catedrático de Administración de Empresas en I. C. A. D. E. (Madrid).

¹ MANUEL FRAGA IRIBARNE: *Política y Economía*, Instituto de Estudios Políticos. Madrid, 1962, pág. 133. Es éste un amplio trabajo en que se contiene abundante bibliografía sobre las implicaciones políticas de la Planificación.

² Esta es la tesis central del famoso libro de JAMES BURNHAM, *The Managerial Revolution*.

³ *Op. cit.*, pág. 68-73.

la revolución de las nuevas clases técnicas, el predominio urbano, la burocratización, las nuevas teorías sociales y la masificación social y, finalmente, la cultura tecnológica. Desde un ángulo más práctico, los norteamericanos ven el nacimiento de la Planificación en una extensión de ciertas técnicas organizativas nacidas a principios de siglo, como el control de inventarios y la aceptación industrial del Taylorismo⁴. Naturalmente que la Planificación ha despertado una reacción crítica en contra⁵, pero la aceptación casi universal hace que sea un hecho con el cual tenemos que contar.

Lo que aquí nos interesa estudiar es el impacto de la planificación en la actividad empresarial; las reacciones de los empresarios y el influjo que una economía planificada ejerce sobre la estructura empresarial del país. La diversidad empresarial es paralela a las orientaciones de la Economía. Las diferencias históricas y de organización económica —ha notado Nowotny— han producido diferentes tipos de Filosofía empresarial como la europea y la americana⁶. Y el empresario europeo parece haber aceptado la idea de convivir en un Plan. Bocca nos ha hecho ver que la actitud actual de los jóvenes empresarios europeos se caracteriza por una certeza de que la empresa feudal ha terminado, por un conocimiento de la necesidad de las relaciones humanas y por una aceptación de la Economía concertada⁷.

Este trabajo pretende iluminar la situación empresarial española frente al Plan de Desarrollo. Para ello vamos a estudiar someramente el impacto de los diferentes Planes en las empresas de Rusia, Estados Unidos y Francia para tratar de iluminar el futuro de la empresa española.

RUSIA

1. LA PLANIFICACIÓN RUSA

La Planificación rusa⁸ parte de un supuesto fundamental: los defectos de la Economía capitalista. Estos defectos no pueden subsanarse ni con una multitud de planes empresariales que se opondrían unos a otros, ni con un Plan nacional que

⁴ MEYER KESTINBAUM: «The Essential Components of Business Planning», en *Planning the Future Strategy of your Business*, Edward C. Busk and Dan H. Fenn (edit.). Mc Graw Hill, 1956, págs. 38-56.

⁵ FRAGA, págs. 79-102.

La oposición a la Planificación como intervención estatal que produce los males que hay que evitar, en JOHN JEWKES, *Juicio de la Planificación*, Aguilar, México, 1950.

⁶ OTTO H. NOWOTNY: «American vs. European Management Philosophy», *Harvard Business Review*, March-April, 1964, págs. 101-109.

⁷ G. BOCCA: *Los cachorros del Neocapitalismo*, Noguer, 1963, págs. 162-170.

⁸ Sobre los aspectos actuales de la Planificación rusa, G. DUMAS, «Quelques aspects de la Planification de l'industrie en Union Sovietique», *Gestion*, Fevrier 1963, págs. 61-70; W. W. ROSTOW, *The Dynamics of the Soviet Society*, M. I. T. 1952; *Planning in the U. S. S. R.* Brussels Universal and International Exhibition, 1958.

no sea vinculante, sino que deje viva la ambición de la riqueza⁹. Por ello, la Planificación socialista tiene una serie de requisitos como la organización sobre la unidad nacional; el que el Estado posea todos los medios de producción; el monopolio del comercio exterior y que el poder político esté en manos de una fuerte organización al servicio de las clases trabajadoras. Este Plan nacional supone, por otra parte, la consideración de la Economía nacional como una empresa gigante con muchos talleres y una oficina central única. Pero al mismo tiempo asegura la inexistencia de crisis económicas¹⁰.

En el sistema de planificación anterior a 1957, el Gosplan dependía del Consejo Supremo de Economía Nacional y estaba asesorado por un Consejo de científicos: del Gosplan dependían las Ramas Económicas y los Comités Planificadores de las Repúblicas, controlados ambos por la Oficina Central de Estadística¹¹. De ahí descendía por ramas industriales hasta las fábricas particulares. Todo este aparato planificador necesitaba un apoyo político: «Una Economía planificada sólo es posible en una democracia popular que asegure la unidad de los objetivos económicos y al mismo tiempo la confianza incondicional en el Gobierno y en sus directrices económicas. Solamente cuando se da esta condición y el Plan económico nacional recibe el reconocimiento y apoyo de las masas trabajadoras, se hace poderoso instrumento de desarrollo económico»¹².

* * *

La Constitución rusa define los objetivos de la Planificación: la independencia económica, el desarrollo de la Economía Socialista, el evitar las desproporciones sociales y combatir el hambre¹³. Estos objetivos se consiguen mediante tres Programas, el de Producción, el de Construcción y el Financiero. El Programa de Producción tiende a satisfacer las necesidades de la Sociedad dentro de dos condiciones: no sobrepasar la capacidad productiva y no desequilibrar las ramas de producción. Para ello se controlan los diferentes supuestos mediante un poderoso Balance de materiales, acompañado de unos Planes especiales de electricidad y equipos, de formación de personal y de equilibrio consumo-producción¹⁴. El Programa de Construcción es un suplemento del anterior y ha sido el central en los Planes Quinquenales. En ellos se fijan los proyectos de construcción de obras y edificios. El Plan Financiero supone un control riguroso sobre las fábricas, como veremos más adelante¹⁵.

El 10 de mayo de 1957 se promulgó la Ley para el Progreso en la Dirección de la Industria. Fue precedida—dentro de la campaña de Jhrushev sobre el «deshiclo—por 514.000 reuniones en las que tomaron parte más de cuarenta millones de personas. Disolvió 25 de los 32 Ministerios Económicos que se sustituyeron por

⁹ *Planning in the U. R. S. S.*, pág. 6.

¹⁰ *Planning*, págs. 7 y ss.

¹¹ *Ibid.*, 33.

¹² *Ibid.*, 21.

¹³ *Ibid.*, 17 y ss.

¹⁴ *Ibid.*, 55.

¹⁵ *Ibid.*, 59.

105 Regiones Económicas. La Ley sustituyó la Planificación por Ramas industriales con una Planificación Regional. Las razones del cambio las cree ver Harbison en la enorme burocratización que atenaza la organización rusa; en la necesidad de descentralización de las decisiones que venían notando los economistas rusos; es decir, el descenso de la autoridad planificadora¹⁶. La Ley de 1957 coloca los centros de decisión y Planificación más cerca de la empresa. El Plan no se introducirá desde arriba, sino se iniciará en las áreas locales y ascenderá hasta el Gosplan. El Comité Planificador Estatal hará un estudio global y coordinará los planes propuestos y los métodos de planificación¹⁷.

Los defectos que llevaron a la reforma de Jhrushev han puesto en peligro la Economía rusa. Los comentaristas norteamericanos han seguido la pista a los fracasos de la Planificación. Hay en Rusia 200.000 empresas que hacen que hoy día la Planificación exija un aparato administrativo que es casi 2.000 veces mayor que en 1928. Un economista ruso afirma que para 1980 la burocracia necesitará todos los hombres de Rusia. Como caso curioso se cita el de una fábrica para equipo industrial localizada en los Urales que llenó 17.000 páginas con los balances necesarios para su planificación¹⁸.

También se asegura que la tasa de crecimiento del Producto Nacional Bruto ha descendido del 8 al 5 por 100 en 1962. Hay 700 empresas industriales sin equipo; desde 1959 ha aumentado en un 50 por 100 los proyectos empezados y abandonados sin acabar. Según *Pravda*, de 635 proyectos principales, 150 estaban sin empezar por embotellamiento. Asimismo—se dice—la planificación rusa se muestra incapaz de satisfacer las necesidades de los consumidores: el 60 por 100 de los aparatos de TV se devolvían por defectos de construcción, y el 50 por 100 de los aparatos electrodomésticos tienen defectos de fabricación¹⁹.

Sin embargo, la crisis que se señala puede ser sólo la consecuencia de la búsqueda de nuevos sistemas técnicos de planificación. Parece ser que los economistas rusos están elaborando una nueva técnica de planificación con una reelaboración de los cálculos de relaciones estructurales, con un cálculo indirecto de los costes de producción y de los modelos de consumo. En la misma línea está la búsqueda de un óptimo económico como base de racionalidad para las decisiones, los criterios de inversión y la determinación de los precios²⁰.

2. EL IMPACTO EN LA EMPRESA

La empresa rusa es un escalón en el inmenso mecanismo económico. No tiene, pues, el margen de autonomía jurídica y decisoria de la empresa capitalista. Esto da a la empresa y al jefe unas peculiaridades especiales.

¹⁶ FREDERICK HARBISON and CHARLES A. MYERS: *Management in the Industrial World*, Mc Graw Hill, 195, 9, págs. 343 y ss.

¹⁷ *Planning*, págs. 39-43.

¹⁸ *Time*, February 21, 1964, (20).

¹⁹ *U. S. News and World Report*, October 21, 1963 (54-56).

²⁰ GUY CAIRE: «Planification Soviétique et Recherche de la rationalité», *Revue Economique*, mai, 1963 (384-441).

El jefe de empresa rusa²¹ está sujeto a numerosas limitaciones: muchos factores fundamentales de la decisión empresarial, como precios, cantidades de producción, etc., han sido señaladas de antemano. El jefe no es responsable de la venta de productos acabados ni de la compra de materiales. Su misión es la de velar para que se cumplan las cifras de producción señaladas en el plan²². Financieramente está sometido a un rígido «control del rublo» por parte del Banco que vigila si los créditos concedidos se aplican a los objetivos aprobados.

Se ha dado una evolución histórica en cuanto a la significación política de los jefes de empresa. Lenín creyó que bastaba para dirigir una empresa unos cuantos conocimientos de aritmética y contabilidad; por ello concedió los puestos a los viejos luchadores comunistas de la primera época. Pero el sistema fracasó y la producción se redujo. Por ello se tuvo que acudir a los técnicos y directores del antiguo régimen, sometidos esta vez a un fuerte control político. Pero en 1930 se acusa de deslealtad a estos directivos; el 90 por 100 se creían contrarios al Régimen. Las depuraciones arrecian. En las minas de carbón de Shakhty se ejecutan cinco jefes y comienza un nuevo período de directores rojos. En 1931 Stalin pretende detener la persecución, pero llega tarde y los primeros planes quinquenales adolecieron de falta de ejecución técnica. Desde 1936 comienzan a entrar en escena los nuevos técnicos rojos. Se interesan más en problemas técnicos de producción que en problemas económicos y políticos. Su formación ha subido. Ha habido una gran movilidad entre ellos debido a que el éxito o el fracaso en cumplir los objetivos de producción han ido acompañados de ascensos o despidos.

La autoridad de este directivo ruso, casi exclusivamente preocupado de la producción, está muy controlada por los Sindicatos y el Partido. La principal responsabilidad del directivo es mantener los objetivos a corto plazo, mientras el representante del Partido cuida de los objetivos a largo plazo. Esto explica su movilidad y su preocupación constante con el cumplimiento de lo diario y lo rutinario²³.

La preocupación con la producción ha hecho que sea el ingeniero el ideal de la formación intelectual para el jefe de empresa. Las Escuelas rusas de Dirección no tocan problemas especiales de administración, ni problemas humanos. Los rusos subrayan la formación a base de hechos, necesitan un período en puestos de producción, mientras la técnica americana subraya la solución de problemas reales como lo específico de la dirección²⁴. La formación de los estudiantes para di-

²¹ Un buen estudio sobre el directivo ruso en HARBISON, págs. 319 y ss. También DAVID GRANICK, *The Red Executive*, Doubleday, New York, 1961.

²² HARRY SCHWARTZ: *La Economía de la Rusia Soviética*, Aguilar, México, páginas 191-192.

²³ HARBISON, págs. 324 y ss.

²⁴ GRANICK, págs. 46-73.

rectivos y técnicos sigue en Rusia estas dos líneas aparentemente divergentes: se les da una amplia formación teórica y se les subraya la experiencia práctica (la práctica de dos años en una empresa es considerada fundamental). El énfasis de la formación experimental se relaciona con el abandono que tienen los soviets de la formación formal de los directivos. En su experiencia en Rusia, Bauer encuentra que la ciencia de la Dirección apenas es comprendida en Rusia como un campo especial de conocimientos. No hay nada parecido a las escuelas americanas de dirección empresarial donde la decisión es el centro polarizador de los conocimientos. La decisión para el directivo ruso es algo fuera de su alcance ²⁵.

La preocupación con las cuotas de producción es el eje de la empresa y de la actividad empresarial. El sueldo de los directivos se fija de acuerdo con la producción: el fallo en cumplir los objetivos del Plan se paga con la pérdida del 30 al 50 por 100 del sueldo. El 40 por 100 de los directivos pierde anualmente el empleo por no cumplir los objetivos. Naturalmente, el directivo fuerza el proceso con el fin de cumplir los objetivos a corto plazo (26). El régimen de controles y la necesidad de cumplir los objetivos a corto plazo ha hecho nacer una peculiar actividad ilegal del directivo ruso, principalmente burlando las provisiones del plan en cuanto al aprovisionamiento de materias primas; un fuerte mercado negro se ha desarrollado donde los directivos adquieren la materia prima que necesitan para cumplir con sus encargos, una vez consumida la concedida por el Plan. La autonomía y autosuficiencia de los diversos Ministerios para obtener sus suministros se ha transmitido a las empresas que son así unidades que dependen lo menos posible de otros proveedores (27). La empresa rusa tiene más volumen que la americana con el fin de poder mantenerse aislada. Mientras el 38 por 100 de los obreros rusos trabajan en fábricas de más de 4.000 obreros sólo el 20 por 100 de los obreros americanos trabajan en plantas de igual tamaño. El control de calidad es escaso, las fábricas tienen que producir el 50 por 100 de sus propias herramientas y materiales de control; por ello el resultado es bajo. La empresa normalmente tiene que hacer sus propias preparaciones: del 15 al 20 por 100 de los obreros rusos se dedican a tareas de reparación en su propia fábrica, mientras que sus compañeros americanos son sólo un 2 por 100. El problema empresarial es producir, no nuevos modelos de productos, sino nuevos procedimientos para producir viejos modelos. La fábrica de automóviles Gorky cambia de modelo en 1957 después de producir el mismo tipo de coche desde 1945 (28).

La dirección empresarial en Rusia, concluye Harbison, es fundamentalmente una función de producción con la capacidad de decisión elevada más arriba en la escala jerárquica (29).

²⁵ HARBISON, 336.

²⁶ GRANICK, 107.

²⁷ GRANICK, 135.

²⁸ GRANICK, 137-143.

²⁹ HARBISON, 322.

ESTADOS UNIDOS

I. ¿ECONOMÍA PLANIFICADA?

Tradicionalmente los norteamericanos se han opuesto a la Planificación estatal de la Economía como contraria al sistema liberal en que se apoya su organización social. Cohen señala tres escuelas de pensamiento a este respecto: a) la socialdemócrata de Stuart Chase y George Soule en favor de una planificación que continúe la eficiente planificación de la época de guerra. Según ellos esta tarea sólo puede ser realizada por el Gobierno, pues las empresas no pueden sacrificar el presente por el futuro; b) la liberal sostiene que eso sería un sistema social contrario a la tradición liberal norteamericana, que se opondría a la Constitución federal y llevaría al Comunismo; c) la vía de mediación defendida por Brandeis pide una intervención estatal para hacer volver a una economía jeffersoniana de pequeñas empresas³⁰.

La voz tradicional de los Estados Unidos está recogida en la oposición constante de Walter Lippman a todo género de planificación: «La Sociedad Buena no tiene planes arquitectónicos. No existen esquemas. No hay moldes en los cuales se pueda encuadrar la vida humana. Por tanto, esperar el esquema de un molde social es una manera de pensar contra el cual estará en constante protesta el temperamento liberal»³¹.

Sin embargo, la práctica norteamericana no está exenta de tentativas planificadoras. Precisamente la planificación del esfuerzo bélico ha dejado huellas profundas en la empresa norteamericana. El New Deal de Roosevelt dio directivas de planificación que no siempre pudieron ponerse en práctica. El Presidente Eisenhower solicitó en 1960 de la American Assembly, Columbia University, la discusión y elaboración de un proyecto de objetivos para los Estados Unidos en la Década 1960-1970. La comisión, privada y sin conexiones gubernamentales, publicó una Relación con valor exclusivamente privado y con el vago deseo de iniciar discusiones entre los norteamericanos sobre la planificación social. Estudia una serie de amplios objetivos internos: el individuo, la igualdad racial, el proceso democrático, el crecimiento económico, etc.; y otros externos: la paz mundial, la defensa del Mundo Libre, el desarme, etc. Pero no dejan de ser aspiraciones ideales, como un sistema ideológico sin valor pragmático³². El Presidente Kennedy atacó los mitos económicos y propuso una serie de «guidelines», que Johnson continúa con su sistema de «alarma preventiva», para evitar los procesos inflacionarios, señalando topes para la subida de salarios. Los esquemas han sido mal recibidos³³.

En este sentido el Economic Report to the President con el Report Anual del Consejo Económico del Presidente ponen las líneas generales de actuación y pre-

³⁰ MORRIS RAPHAEL COHEN: *American Thought*. Collier. New York, 1962, páginas 137-143.

³¹ *The Essential Lippmann*, Clinton Rossiter & James Lare edit. Random House. New York, 1963, pág. 462.

³² *Goals for Americans*. The Report of the Presidents Commission National Goals. Prentice Hall, 1960.

³³ *U. S. News & World Report*, February 10, 1964 (86).

visión de la Economía. La acción legislativa sigue de cerca las previsiones económicas globales. Por ello puede calificarse la Economía Norteamericana como una Economía no planificada, pero sí previsible en grandes líneas y a corto plazo.

El ejemplo europeo, sobre todo el francés, está produciendo su impacto en Estados Unidos. Hace poco tiempo, la *Harvard Business Review* publicaba un artículo tratando de convencer a los capitalistas norteamericanos que la planificación no supone un mayor control estatal y, por otra parte, que puede ser útil a las empresas al fijar con más certeza sus objetivos y medios. La Planificación—se dice—puede quizá solucionar problemas que la competencia no resuelve³⁴. Hace un año James Tobin, miembro del Consejo Económico del Presidente, visitó Francia para estudiar el Plan francés. Hasta las grandes empresas opuestas a la planificación de tipo nacional, a través de la National Industrial Conference Board, organizaron un curso sobre el tema³⁵. Los Sindicatos en su Quinta Convención de noviembre 1963 aprobaron la siguiente conclusión: «Nosotros urgimos la creación en los Estados Unidos de una Agencia Nacional de Planificación que, con mecanismos democráticos, valore nuestras reservas económicas y nuestras necesidades y establezca prioridades en la aplicación de nuestros bienes para satisfacer las necesidades»³⁶.

2. LA EMPRESA PLANIFICADORA.

Este campo de planificación que tímidamente se apunta ahora en el campo nacional, había sido ya invadido con fuerza por la empresa privada. La técnica de planificación que falta a escala nacional se desarrolla ampliamente en la microeconomía. Frente a la empresa rusa, como unidad de cumplimiento de consignas, la empresa americana es una unidad técnica basada en previsiones y planes decididos por ella misma. Una revista notaba recientemente que 700 compañías tienen un vicepresidente encargado de planificación y otras 500 lo han creado en los últimos cuatro años. De ellas el 50 por 100 gasta más de 100.000 dólares anuales en Planificación. La función de este Vicepresidente encargado de Planificación consiste en prever en un plazo de diez a doce años cuál será la competencia, el mercado, los productos y aún los cambios políticos y económicos. Su tarea principal consiste, pues en determinar cómo crecer y en qué dirección cambiar; en otras palabras: determinar en cada momento el tipo de negocio en que la empresa debe entrar o seguir. El equipo de planificadores de General Electric está compuesto por 300 técnicos que estudian temas tan a largo plazo como

³⁴ WALTER P. BLASS: «Economic Planning-European Style». *Harvard Business Review*, September-october 1963, págs. 109-120.

³⁵ *American Federationist*, September 1963 (11).

³⁶ *American Federationist*, December 1963 (13).

la Economía japonesa y la Educación rusa (37). La Bibliografía sobre la planificación empresarial es de las más numerosas (38).

Un ejemplo de la manera cómo ha ido avanzando la planificación empresarial en Estados Unidos nos lo da el desarrollo planificador de la I. B. M. tal como lo describe Michael J. Kami, Jefe de Planificación a largo plazo:

«La Planificación a largo plazo no comenzó de repente. Fue el resultado de una evolución normal de la empresa, parecido al que ha tenido lugar en otras empresas. En los años anteriores a la segunda guerra mundial, la I. B. M. era relativamente pequeña y estaba completamente integrada. En esas circunstancias la planificación podía ser más espontánea y estar más en contacto con la actividad práctica. Cuando la empresa creció, se notó la necesidad de una planificación más compleja. Había una creciente necesidad de más coordinación, normas generales más delimitadas y programas más detallados. Se dieron además otros factores que influyeron: la complejidad de nuestros productos y el gran cambio tecnológico en este campo.

Hacia 1950 organizamos un Departamento de Planificación separado. Entonces comenzamos a preparar programas de producción más detallados y con plazos más largos. Esto evolucionó hasta convertirse en lo que ahora llamamos Planes Quinquenales de Producción. A su vez estos planes evolucionaron enriqueciéndose con informaciones adicionales referentes a fabricación personal, mercados, finanzas, etc. El próximo paso fue, por tanto, la formación de un Plan General de la Empresa.

Durante esta evolución, a causa del crecimiento y de nuestro deseo de mantener las características de una empresa pequeña, adoptamos la norma de divisionar la empresa: en vez de una organización unitaria formaríamos una estructura descentralizada con pequeñas unidades, cada una de ellas dirigida por un Jefe de División. Cada Jefe de División tiene subordinado un Director de Planificación para su División. Estos tienen la responsabilidad de coordinar la preparación del Plan Quinquenal que prepara cada Jefe ejecutivo dentro de las diversas secciones de la División. Además, el Departamento de Planificación a Largo Plazo tiene como misión: a) Coordinar la planificación de cada División y formar un Plan General de la Empresa. b) Dar consejo y asesoramiento a los planificadores de las Divisiones. c) Asesorar en la elaboración de los objetivos empresariales y divisionales. d) Analizar y evaluar los resultados de las distintas Divisiones, y e) Organizar un Plan moderno de formación sobre técnicas de Planificación»³⁹.

³⁷ *Time*, May, 10, 1963 (63).

³⁸ Véase STEWART THOMPSON, *How Companies Plan*, A. M. A. Research Study 54, New York 1962: contiene abundante bibliografía y orientaciones prácticas. Sobre investigación: «Fundamental Research can be Planned: James Brian Quina, *Harvard Business Review*, January 1964 (111-124); Oficinas: Charles B. Elitch, «Planning Office Workload», *Management Review*, november 1963 (60); Personal: Eric W. Vetter, «How Companies Forecast Manpower Needs», *Management Review*, march 1964 (60); Producción: Karl H. Tietjen, *Organizing the Product Planning Function*, A. M. A., New York, 1963. Una extensa bibliografía sobre Pert en Arch R. Dooley, «Interpretation of PERT», *Harvard Business Review*, March-April 1964 (160-168): Hasta se ha llegado a planificar la posible recuperación de una empresa después de un ataque atómico: *Nuclear Attack and Industrial Survival*, Mc Graw-Hill, 1962.

³⁹ THOMPSON, 133.

La tecnificación y profesionalización de la empresa americana ha exigido una mayor formación empresarial. La carrera de Business Administration es un producto típico norteamericano. Los estudios son necesarios para una carrera empresarial: en 1900 menos del 18 por 100 de los directivos tenían estudios, en 1950 el 65,9 por 100 los tienen. Esto ha hecho declinar el de directivos hereditarios y autoformados: en 1870, el 68 por 100 de los directivos heredaron los cargos de sus padres; en 1950 sólo el 17 por 100 han heredado el cargo, el resto ha ascendido por méritos profesionales de estudio⁴⁰. El resultado ha sido la formación de un hombre técnico en planificación y decisiones que fácilmente ocupa cargos políticos y que ha sido a veces la admiración de los líderes comunistas.

FRANCIA

I. LA PLANIFICACIÓN INDICATIVA.

La singularidad de Francia consiste en haber puesto en práctica un nuevo tipo de Planificación que la coloca a medio camino entre Rusia y Estados Unidos. Por una parte se planifica globalmente la Economía nacional y por otra parte la empresa, como unidad económica autónoma, conserva el principio de decisión y es ayudada en su previsión.

La Planificación francesa⁴¹ comienza con la postguerra con el Plan Monnet de reconstrucción: se eligen seis sectores básicos: carbón, electricidad, acero, cemento, maquinaria agrícola y transportes. Ayudados por el Plan Marshall se consigue el 100 por 100 de los objetivos. El segundo Plan vige durante los años 1954 al 57 y se hace extensivo a toda la Economía con el claro objetivo de aumentar la productividad y reducir costes. El Plan de 1958-61 es el de la estabilización francesa (devaluación del franco) y la orientación al Mercado Común. El cuarto Plan de 1961-1965 tiene ya una gran amplitud y aprovecha la experiencia planificadora francesa: sus objetivos principales son: alcanzar una tasa anual de crecimiento del 5,5 por 100; equilibrar el crecimiento sectorial; lograr una Balanza de pagos favorable y distribuir los beneficios de la expansión económica⁴².

Este último Plan francés tiene las siguientes características:

- a) Es un instrumento de previsión, es decir, un estudio del mercado y un programa de inversión. Con ello generaliza lo que debe hacer cada empresa y ayuda a reducir los riesgos empresariales.
- b) Estimula la acción afirmando la voluntad de lograr una evolución determinada y consiguiendo mover libremente la empresa privada.
- c) Es democrático en su elaboración y en cuanto que tiende a una Economía contractual a base de adhesión general.

⁴⁰ HARBISON, 368.

⁴¹ Una abundante bibliografía en francés e inglés en JOHN and ANNE MARIE HACKETT, *Economic Planning in France*, Harvard University Press, 1963.

⁴² *Francia y la Planificación Económica*. Embajada de Francia, 1963.

d) Es flexible, al tratar de conciliar los intereses nacionales con la iniciativa privada ⁴³.

Los órganos de la Planificación francesa se dividen en dos grandes grupos: las autoridades administrativas y los órganos representativos. Las autoridades administrativas son la Comisaría Nacional de Planificación con una función asesora-coordinadora, que informa al Primer Ministro y al Ministro de Hacienda, y el Ministerio de Hacienda que participa activamente en la elaboración del Plan a través del Instituto Nacional de Estadística y los Servicios de Estudios Económicos y Financieros. Los Organos representativos incluyen las Comisiones de modernización, formadas por jefes de empresa, trabajadores y funcionarios; el Consejo Superior de Planificación que discute y valora las orientaciones generales; el Consejo Económico Social, eslabón entre las comisiones de modernización y el Parlamento; los Comités Regionales de Expansión económica y la Comisaría Nacional de Ordenación del Territorio que planifica a largo plazo. Además, el Gobierno da instrucciones a la Comisaría y decide la publicación del Plan y el Parlamento aprueba la orientación general ⁴⁴.

El Plan francés cuenta con que las inversiones se financiarán de la siguiente manera:

Fondos públicos	20,6 % del total
Autofinanciación	49 »
Acciones	11 »
Organismo especializados	12,1 »
Créditos a plazo medio	7,3 »

Por otra parte se cuenta con el impacto psicológico que produce el compromiso moral del Gobierno de atenerse a su plan de inversiones y la confianza que despierta en la empresa privada la información pública. En todo caso el Gobierno tiene el recurso de acudir a estímulos financieros a base de créditos, reducciones del tipo de interés, y procedimientos fiscales selectivos ⁴⁵.

2. REVOLUCIÓN EMPRESARIAL.

El impacto del Plan francés en los empresarios nos interesa especialmente. Los planificadores preveían que el Plan generaliza lo que cada empresario debe hacer, dándoles una visión general. Con ello, la Planificación tiene un valor didáctico-práctico incuestionable. Además el Plan tiende a crear con los empresarios un nuevo tipo de Economía contractual a base de ganar la adhesión empresarial ⁴⁶.

La Revista inglesa *The Economist* cita un ejemplo de cómo la empresa francesa se ha beneficiado del Plan:

«Dos Compañías que fabrican refrigeradores solicitaron emitir obligaciones con el fin de financiar una expansión. Conforme al Plan fueron logrados los permisos. Pero una tercera solicitó también lo mismo, cuando

⁴³ Francia y la Planificación Económica..., 4-5.

⁴⁴ *Ibid.*, 6-10.

⁴⁵ *Ibid.*, 12.

⁴⁶ *Ibid.*, 11.

ya el mercado estaba repleto. Los planificadores franceses no podían negar el permiso de emisión si la empresa insistía, pero le explicaron la situación del mercado y la empresa desistió. Probablemente en Inglaterra se hubiese hecho la emisión y hubiese sido un fracaso»⁴⁷.

Este es precisamente uno de los valores del Plan, la orientación económica. Por ello, como dice Cazes, el Plan ha sido aceptado y ha superado dificultades políticas, porque «constituye el lugar geométrico de las necesidades de las empresas y las responsabilidades económicas del Estado»⁴⁸.

Bloch-Lainé afirma que los empresarios se han persuadido de que planificación y libre empresa son complementarios. Todo ello dentro de la línea de la revolución empresarial, la introducción en la empresa de una democracia verdadera, distinguiendo entre el Gobierno de la empresa y los controles a que debe ser sometida: uno de ellos, el Plan⁴⁹.

Sin embargo, ha habido fallos en la consecución de objetivos del Plan. Kern resume así la situación en 1964 del Cuarto Plan:

RESULTADOS DEL CUARTO PLAN

<i>Previsiones (1962-1965)</i>	<i>Situación a principios 1964</i>
Crecimiento anual PNB: 5,5 %.	En 1964 sólo el 4,2 %.
Inversión empresarial: 6,4 % anual.	5,9 %.
Aumento precios de consumo: 1 a 2 %.	1963: 5 %.
Superávit en la Balanza comercial.	No.
Ambiciones sociales.	Sólo en parte conseguidas.
Desarrollo regional.	En Bretaña los objetivos de 1965 se conseguirán en 1970.
Acero: 24,5 mill. de Tm.	22,5.
Productor químicos: 9,1 % de crecimiento anual.	Cumplido.
Construcción: 6,4 % crecimiento anual.	Cumplido.
Producción mecánica: 6,9 % crecimiento anual.	Cumplido.
Maquinaria eléctrica: 11 % crecimiento anual.	Cumplido.
Automóviles: 5,2 % crecimiento anual.	Superado en 1963.
Textiles: 4,5 % crecimiento anual.	Cumplido, excepto algodón.
Modernización del comercio y formación profesional.	No conseguido en el pequeño comercio y en la Alimentación.

(Fuente: PIERRE KERN, *Le Plan et la libre-entreprise. Vendre*, mars 1964 (37-45).)

⁴⁷ *The Economist*, October 28, 1961.

⁴⁸ BERNARD CAZES: «Considerations sur la nature de la Planification française, ou le Plan comme lieu géométrique des besoins des entreprises et des responsabilités de l'Etat», *Gestion*, Juillet-Aout, 1962, 304.

⁴⁹ FRANÇOIS BLOCH-LAINÉ: *La Reforma de la Empresa*, Aguilar, Madrid, 1963, pág. 32.

Pierre Kern analiza las causas de los fallos del Cuarto Plan distinguiendo unas debidas a faltas de los hombres y otras a circunstancias como las huelgas, las luchas de Argelia y la crudeza de los inviernos. Entre las causas humanas, unas proceden de que las empresas se apartaron de las previsiones del Plan por falta de cohesión en su rama (como los pequeños comerciantes) o por desobediencia deliberada (como la industria automovilística). A veces también por la falta de coordinación de la política estatal, el «feudalismo celoso de la Administración» y la imperfección de las técnicas de Planificación⁵⁰.

Lo más notable de la reacción empresarial consiste, sin embargo, en los cambios que su aceptación está produciendo en el empresa y en la mentalidad empresarial. Se está produciendo una actitud «dialogante» con la Administración. Los jóvenes patronos, dice Bocca, propugnan el diálogo con los obreros, con el Estado y con otras empresas. Creen por tanto, en una Economía concertada con el Estado y con los obreros. Aceptan la Planificación a condición de participar en ella⁵¹. Estas mismas exigencias de responsabilidad, de sentirse humano, de mayor cultura y amplitud intelectual son rasgos que también encuentran en los jóvenes patronos⁵². El diálogo y la responsabilidad se sienten como las necesidades primarias de una empresa encuadrada en un plan de conjunto. Por ello es significativo el título de un nuevo libro francés: «La información económica, llave de la prosperidad»⁵³. La «Economía transparente» es así la nueva terminología francesa con que se pretende significar la necesidad que los empresarios tienen de ofrecer sus estadísticas informativas y conocer las de las otras empresas, al mismo tiempo que la necesidad de que los planificadores actúen a base de facilitar información real y sincera⁵⁴.

Harbison ha notado este deseo de cambio y reorientación que se está produciendo en la empresa francesa. La empresa tradicional francesa era familiar, pero la abundancia de la empresa pública está produciendo un nuevo tipo de directivo técnico y sin lazos familiares capitalistas. La empresa privada está dando señales de adaptación al cambio tecnológico. Las empresas se están concentrando y en las ramas principales de automóviles, productos químicos, caucho, petróleo, plásticos y electrónicas se está produciendo un giro hacia un nuevo tipo de directivo. En ellos hay preocupación de coordinación y equipo⁵⁵. El empresario francés nota esta necesidad de cambio junto a la resistencia que se concreta en sectores tradicionales⁵⁶. Se apunta ya una

⁵⁰ KERN, 45 y ss.

⁵¹ BOCCA, 38.

⁵² FRANÇOISE BOURRICAUD: «Contribution a la Sociologie du Chef d'Entreprise», *Revue Economique*, Nov. 1958 (897).

⁵³ ROBERT SALMON: *L'information économique, clé de la prospérité*. Hachette, París, 1963.

⁵⁴ «Les jeunes Patrons et la Planification française», *Jeune Patron*, octob., 1962 (90).

⁵⁵ HARBISON, 206 y ss.

⁵⁶ «L'Evolution économique et sociales», *Patronat Française*, 1963 (37).

Filosofía empresarial que debe consistir en afirmar la necesidad de la Planificación, del análisis objetivo de los hechos antes de la decisión y de un control en la ejecución de los programas⁵⁷. Quizá el rasgo más significativo de la necesidad que siente el empresario francés de ponerse al día para participar en un tipo de Economía más racional, es la proliferación de Centros académicos para formación empresarial. De un total de 42 centros existentes en 1960, sólo 3 son anteriores a 1939, uno fue creado en el período 1940-1950 y 38 lo han sido en plena euforia de la Planificación, después de 1950⁵⁸.

OTROS PAISES

Rusia, Estados Unidos y Francia son los ejemplos de tres tipos de Planificación a los cuales, más ó menos se pueden reducir todos los posibles. De ellos resultan tres tipos de empresa, la empresa sin decisión, la empresa planificadora y la empresa dialogante. Estos tres tipos de empresa se van a dar asimismo en otros países, según su sistema de Planificación económica⁵⁹.

La empresa sin decisión, típica de la Economía planificada rusa, se reproduce en las Democracias Populares. Es verdad que las empresas deben también preparar sus planes al mes de recibir el Plan Nacional para acomodarse a éste, pero, como dice Marcewski, «el plan de empresa no es más que una fachada de cifras que disimula la falta de coordinación entre las intenciones del planificador nacional y su puesta en práctica. Las razones profundas son éstas:

a) La falta de personal calificado en los ministerios y en las empresas: la complejidad del sistema sobrepasa la capacidad de los encargados de aplicarlo.

b) La contradicción interna entre el carácter demasiado detallista y rígido de las directrices que se dan a las empresas y el grado de conocimientos que los autores de esas directrices tienen de la realidad que pretenden dirigir»⁶⁰. Como en Rusia, el jefe de la empresa no tiene bajo sus órdenes ni al ingeniero jefe de producción ni al contable financiero. Como allí, está sometido a controles de los planificadores, al control fiscal (que vigila toda operación financiera), y al Partido⁶¹.

⁵⁷ R. NORDLING: «Etablissement d'un système national de formation et de perfectionnement des dirigeants d'entreprise», *CNOF*, Revue mensuelle de l'Organization, avril-mai, 1960 (9-16).

⁵⁸ *European Guide to General Courses in Business Management*, O. E. E. C., 1960.

⁵⁹ Hay abundante bibliografía sobre Planificación en Europa. Vid el artículo citado de BLASS; otro de R. MARJOLIN, «Planificación a la europea», *Información Comercial Española*, Junio 1963 (27-61). EDMUND P. LEARNED et alii: *European Problems in General Management*, Richard D. Irwin, 1963; Roy Lewis & Rosemary Stewart, *The Managers*, Mentor Books, New York, 1961. Véase también las noticias periódicas en el *International Financial News Survey*, publicación semanal del *International Financial News Survey*, publicación semanal del International Monetary Fund.

⁶⁰ JAN MARCZEWSKI: *Planification et Croissance Economique des Democraties Populaires*, Presses Universitaires de France. Paris 1956, pág. 486.

⁶¹ *Ibid.*, 325-328.

El ejemplo de Yugoslavia es aleccionador. La empresa se autonomiza del sistema y se configura técnicamente según modelos más parecidos a los franceses. Esto es debido a la nueva ideología marxista yugoslava que asigna a la sociedad socialista la tarea de «liberar la voluntad creadora de los miembros individuales». Según ella, «la centralización estatal y la nacionalización de la industria debe durar sólo lo necesario para desmontar el antiguo sistema». En el sistema nuevo, la empresa será libre y estará sometida a la competencia, pero se regulará por un consejo de obreros que elige directamente a un Director, como ahora lo hace el grupo de accionistas. El Director sigue las directrices del Consejo obrero, pero su éxito empresarial se mide por sus resultados en el mercado: precios y calidad, no por el cumplimiento de las cuotas de producción⁶². En 1961 se deja al Director la libertad de distribuir los beneficios entre la reinversión y los obreros⁶³. Existen controles planificadores en los precios (que deben ser autorizados en subidas), en la política de inversiones a la cual se ciñen los Bancos en la concesión de créditos, y en la política fiscal; pero la libertad empresarial produce tipos directivos cercanos a los americanos como Vladimir Marton, jefe de un complejo industrial que adopta técnicas capitalistas y afirma que «no hay diferencia entre técnicas capitalistas y comunistas. Todas deben conseguir un beneficio, la única diferencia está en quien se lo lleva»⁶⁴.

La empresa planificadora se reproduce en la Alemania Occidental que huye de todo concepto de planificación estatal. «No hay que confundir—se ha dicho—la planificación económica empresarial con la planificación económica nacional. Precisamente porque en la Economía del mercado el Estado no planifica debe hacerlo el empresario en su empresa. La suma de las decisiones sobre planificación de las empresas—admitiendo buenas previsiones—debe conducir a un resultado razonable de la Economía nacional»⁶⁵.

La empresa dialogante abunda más. En Italia, paralelo a los planes regionales de desarrollo y a la intervención estatal en la Economía, se da un crecimiento en los Centros de formación empresarial como el que hemos visto en Francia: de doce Centros para formación de directivos empresariales existentes en 1960, sólo uno fue creado antes de 1945, otro entre 1946 y 1950 y los diez restantes han nacido después de 1950⁶⁶. *Fortune* afirma que hay una gran demanda de directivos técnicos. Estos jóvenes empresarios son demócratas y están en favor de la intervención estatal aun en la reciente nacionalización de la energía eléctrica. Están convencidos de la necesidad de construir un puente sobre el abismo que separa la Italia pobre de la opulenta⁶⁷. En Holanda, los empresarios muestran un gran interés por las previsiones generales de la Oficina Central de Planifica-

⁶² EDVARD KARDELI: La práctica de la Democracia socialista en Yugoslavia». Conferencia en Oslo, 1954. Recogida en *The Marxists*, C. Wright Mills edit. New York, Dell, 1962, págs. 419 y ss.

⁶³ «Yugoslavia vista por la O. C. D. E., *Información Comercial Española*, Febrero 1964, págs. 181-195.

⁶⁴ *Time*, April 3, 1964 (52).

⁶⁵ CURT BECKER: «La previsión económica y la planeación interna de la empresa», *Productividad*, 23 (1962), pág. 89.

⁶⁶ *European Guide...*, Italy.

⁶⁷ «The new Italian Managers», *Fortune*, December 1962.

ción. La estimación de la demanda se basa sobre los adelantos que hace la Oficina ⁶⁸.

Los ejemplos son frecuentes. Todas estas informaciones nos dan cierto bagaje cultural para poder predecir el impacto que el Plan de Desarrollo va a producir en la empresa española.

LA EMPRESA ESPAÑOLA FRENTE AL PLAN DE DESARROLLO

España se ha colocado dentro de la tradición occidental de Planificación económica ⁶⁹. Es, pues, probable que las reacciones empresariales ante el Plan sean parecidas a las de los países con empresa dialogante. Un análisis más detenido nos indicará las posibles líneas de reacción.

1. LA SIGNIFICACIÓN EMPRESARIAL DEL PLAN.

En líneas generales, desde un punto de vista empresarial, el Plan establece un marco de movimiento donde podrán actuar las empresas. Ese marco está limitado por las siguientes vertientes:

a) Previsiones económicas.

El PD hace unas previsiones generales de la Economía, de gran importancia para la empresa. Estas previsiones generales hasta 1967 son las siguientes:

— Producto Nacional Bruto:	6 %	de crecimiento anual acumulativo.
— Población activa:	1 %	
— Productividad:	5 %	
— sector primario	4,5 %	
— sector secundario	5,5 %	
— sector servicios	3,7 %	
— Importaciones:	9 %	
— Alimentos:		
para consumo	5,5 %	
para reelaboración	7 %	
— Materias primas	8,5 %	
— Equipo	10 %	
— Consumo	5,5 %	
— Gastos Públicos	5 %	
— Formación bruta de capital	9 %	
— Productivo	10 %	
— Viviendas	5,5 %	
— Exportaciones	10 %	
— Turismo	11 %	
— Creación de 970.000 puestos de trabajo en Industria y Servicios. 40.000 sacados de la Agricultura.		

⁶⁸ JAN TIMBERGEN: *La Planeación del Desarrollo*, Fondo de Cultura Económica. México, pág. 65.

⁶⁹ Higinio Paris Eguilaz cree, sin embargo, que el Plan de Desarrollo es una continuación de la política económica comenzada en 1940. Ya, 1 de mayo de 1964.

EMPRESA FRENTE A PLANIFICACIÓN ECONÓMICA

La empresa encuentra así un cuadro completo de previsiones económicas que le dan una primera aproximación para predecir su propia marcha general durante el período.

b) *Objetivos.*

La empresa cuenta también con una solemne declaración de objetivos para la Política económica española que le pueden iluminar el futuro de la acción pública. El Estado se compromete a que la política económica persiga «el ritmo más rápido posible de crecimiento económico en condiciones de estabilidad». Es decir, una ortodoxa política económica junto con una avanzada política social de «lograr un mayor bienestar para todos los españoles al servicio de la dignidad y libertad de la persona».

En concreto, los objetivos sociales son:

- La integración social.
- La movilidad social.
- La promoción social.

Los objetivos económicos:

- Máximo crecimiento del Producto Nacional.
- Equitativa distribución de la Renta.
- Flexibilidad del sistema económico.
- Equilibrio económico.
- Pleno empleo.
- Progresiva integración en la Economía mundial.

c) *Intenciones.*

Pero además el Estado anuncia a las empresas, y a los españoles en general, cuáles son sus intenciones económicas para el futuro, qué medios concretos va a usar y poner en marcha.

El Estado asegura a la empresa que tiene la intención de lograr sus objetivos económicos mediante:

- La modificación de las estructuras productivas.
- El incremento y selección de inversiones.
- El aumento de las exportaciones.
- La corrección de los mercados.
- El incremento en la productividad.
- La reforma del sistema financiero.
- La racionalización de la Administración pública.
- El desarrollo regional.

En concreto, el Estado afirma sus intenciones en cuanto al comercio de que ayudará la formación de cooperativas y productores agrícolas; apoyará la creación de centros y lonjas de contratación; ayudará en la tipificación de los productos, a la formación de asociaciones de consumidores, a la formación profesional.

Hay una declaración de una intención fundamental para la empresa privada. El Plan es indicativo para el sector privado y vinculante para el público.

«Este carácter indicativo significa el respeto de la libre iniciativa y de las decisiones económicas individuales que sólo serán orientadas, dentro siempre de su impulso autónomo, por medio de «indicaciones» sobre criterios generales de actuación y, en su caso, estimuladas por el oportuno sistema de incentivos que haga atractiva a la actividad privada la coincidencia de su interés con los objetivos generales fijados por el Plan para conseguir de este modo el cumplimiento de las previsiones señaladas, sin merma de la necesaria libertad propia de una economía de mercado»⁷⁰.

El Estado formula inequívocamente su preferencia por la empresa privada. La Empresa Nacional se creará solamente para suplir la insuficiencia de la iniciativa privada, para proteger la competencia o por imperativos de defensa nacional⁷¹. Estas empresas nacionales no implicarán una excepción a los principios de mercado que serán aplicados a dichas empresas⁷². En la ideología económica del Plan ocupa un puesto central el empresario:

«Por ser el elemento impulsor de todas las actividades, representa un papel esencial en la vida económica cuya expansión, en definitiva, está vinculada directamente a las perspectivas ofrecidas por el mecanismo del mercado... El sector empresarial y sus iniciativas constituyen el elemento dinámico del crecimiento económico»⁷³.

d) *Oportunidades.*

La empresa privada se encuentra con un conjunto de oportunidades e incentivos. La determinación concreta de las cifras de producción en algunos sectores suponen un conjunto de oportunidades para empresas del sector correspondiente. Veamos algunas:

- Construcción de 226.000 plazas en hoteles y 720.000 viviendas.
- Preparación de 300.000 Has. de regadíos.
- Producción de 28.000 tractores anuales.
- Producción de 42.000 toneladas de buques.
- Producción de 14 millones de tm. de cemento.
- Producción de 200.000 turismos y 50.000 vehículos industriales, etc.⁷⁴

Estas cifras, como mínimo, suponen un adelanto de la demanda con cierta seguridad de que las cifras se cumplirán.

El problema de los incentivos es más complicado en su detalle. Baste hacer notar que las empresas pueden encontrar incentivos para la localización (Polos regionales), para el aumento de la productividad (asociaciones de empresas) y para la investigación⁷⁵.

⁷⁰ Plan de Desarrollo Económico y Social (PD). Edic. del «B. O. E.». Madrid 1963 págs. 46-47.

⁷¹ PD, 8.

⁷² PD, 62.

⁷³ PD, 24.

⁷⁴ PD, 56-58.

⁷⁵ PD, 64.

e) *Realizaciones legales.*

El Plan ha sido precedido y viene acompañado de una serie de instrumentos legales que indican la voluntad resuelta de llevarlo a la práctica. Todas ellas suponen una serie de medidas que afectan directamente a la empresa privada. El mismo Plan reconoce la existencia de una legislación preparatoria en la que se incluyen las siguientes disposiciones:

- Liberalización del Comercio exterior.
- Convertibilidad externa de la peseta.
- Reordenación fiscal y bancaria.
- Liberalización de inversiones extranjeras.
- Renovación del sistema arancelario.
- Supresión de controles e intervenciones.
- Prácticas comerciales restrictivas.
- Reforma orgánica del Procedimiento y personal de la Administración pública ⁷⁶.

Además, el Plan ha ido acompañado de las siguientes disposiciones que afectan a la empresa:

- Ley de Asociación de empresas (28-XII-1963).
- Orden de la Presidencia sobre sectores prioritarios (24-II-1964).
- Ley de industrias de interés preferente (2-XII-1963).
- Decreto sobre Polos de promoción y desarrollo (3-I-1964).

Todas estas previsiones, objetivos, intenciones, oportunidades y realizaciones legales, ofrecen a la empresa una información de primera mano utilísima para predecir y tomar decisiones empresariales de importancia.

2. LA ACTITUD EMPRESARIAL.

Las críticas al Plan de Desarrollo desde un punto de vista macroeconómico se centran en la posible necesaria modificación de las estructuras, la poca ambición de índice de crecimiento, la necesidad de descansar más en la empresa pública y la escasa energía con que se ataca el problema de la agricultura ⁷⁷. Desde un punto de vista empresarial, el problema acuciante es el de las inversiones y la financiación.

La financiación de las inversiones preocupa al sector empresarial porque es la base de un desarrollo sin inflación. El mismo Plan reconoce que la inversión extranjera condiciona casi todo el proceso de la inversión. Se prevé una entrada neta de capital extranjero de unos 387 millones de dólares para 1967. «Estas cifras dan una idea del esfuerzo de atracción de capital extranjero que implican las proyecciones del

⁷⁶ PD, 61.

⁷⁷ Así R. TAMAMES. Véase también MARTÍN LOBO, en *Ya*, 3 de noviembre de 1963, sobre peligros regionales

cuadro general de nuestras magnitudes económicas y que, en definitiva, condiciona la posibilidad de que el Producto Nacional Bruto crezca a un 6 por 100 anual acumulativo»⁷⁸. Recientemente el Comisario del Plan se ha mostrado optimista en cuanto a estas posibilidades⁷⁹.

La necesidad de la reacción empresarial favorable ha sido reconocida oficialmente: Cotorrueo Sendagorta reconoce que es necesaria una actitud optimista y dinámica por parte de la empresa⁸⁰. El Servicio de Estudios del Banco Hispano Americano afirma que «...la significación del Plan y su transcendencia para la Economía española depende, tanto o más que de su exactitud, y de unas previsiones que son siempre revisables, de la acogida que la empresa privada dispense a éste. Por tanto los factores psicológicos son predominantes...»⁸¹.

La actitud empresarial previa al Plan de Desarrollo parecía francamente optimista. Las encuestas de Linz y De Miguel sobre el empresariado español revelan, p. ej., que un 40 por 100 de los empresarios (y un 47 por 100 de las empresas gigantes) no tienen miedo a las inversiones extranjeras; el 37 por 100 admitirían capital extranjero con tal que no sea mayoritario; y solamente un 14 por 100 se opone a ellas. A la pregunta del tiempo que necesitaría el empresario español para adaptarse al Mercado Común, un 25 por 100 dice sorprendentemente que ya está adaptado, y un 39 por 100 afirma que se adaptaría en uno o dos años. El 60 por 100 de los empresarios españoles se muestran partidarios de la integración europea⁸². Otra encuesta del Profesor Siguán nos confirma en esa visión optimista del empresario español: a la pregunta de qué evolución tendrá la Economía española en el próximo año, un 74 por 100 dice que tendrá un progreso y un 10 por 100 califican ese progreso de rápido. El 61 por 100 afirma que el Plan de Desarrollo tendrá un influjo positivo en este progreso. Sin embargo también se teme la inflación por un 40 por 100 de los interrogados. Muchos de ellos no tienen aún conocimiento claro del Plan de Desarrollo⁸³.

La reacción de la gran empresa se ha hecho sentir con motivo de las últimas Juntas Generales. Como regla general la gran empresa española alaba el Plan de Desarrollo y cree en su viabilidad y oportunidad. No obstante se proponen algunos reparos que se recogen en el cuadro siguiente.

⁷⁸ PD, 54.

⁷⁹ *Ya*, 13 mayo 1964.

⁸⁰ AGUSTÍN COTORRUELO SENDAGORTA: «La empresa privada ante la programación del Desarrollo Económico», Conferencia.

⁸¹ Servicio de Estudios Económicos del Banco Hispano Americano, *La situación económica en 1963*, pág. 189.

⁸² JUAN J. LINZ y AMANDO DE MIGUEL: «El Mercado Común, el capital extranjero y el empresario español», *Productividad*, 26 (1963), págs. 27, 24, 20.

⁸³ MIGUEL SIGUÁN, artículo en *Ya*, 17 y 20 noviembre 1963.

JUICIOS SOBRE EL PLAN DE DESARROLLO

Empresas Bancarias

Banco Central	Debe cuidarse que la tributación no sea excesiva.
Banco Español de Crédito	Política laboral realista para evitar inflación. Es peligrosa la intervención pública que debe ser subsidiaria y pasajera. Hace falta estabilidad y hay peligro de presión fiscal.
Banco Ibérico	No está resuelto el problema de la financiación a largo plazo de las empresas nuevas.
Banco de Santander	Hay que mantener un clima propicio a la iniciativa privada para no caer en los problemas de Italia.
Banco de Vizcaya	El éxito depende del equilibrio de finanzas públicas y de la constitución de un ahorro privado de manera que se asegure una financiación sana.
Banco Hispano Americano	La parte más problemática es la de relaciones entre el sector privado y el Estado: no queda claro el problema de las sanciones a aquellos sectores que no sigan el Plan. La creación de empresas nacionales puede crear situaciones de monopolio e incertidumbre que reducirían la iniciativa privada.

Empresas Eléctricas

Hidroeléctrica del Cantábrico	El crecimiento del 11,5 por 100 señalado por el Plan es posible. Las empresas tenían previsto algo más.
Sevillana de Electricidad	Garantiza la energía necesaria para los Polos de Sevilla y Huelva.
UNESA	Las cifras del Plan en cuanto a energía eléctrica podrán ser superadas.
Eléctricas Reunidas de Zaragoza... ..	Proyecta ampliaciones y expansión para el aumento de la demanda.

Otras empresas

Construcción	El Plan disipa incertidumbres en esta industria dando objetivos claros.
Marconi Española	Se espera un aumento de la demanda con la expansión de la capacidad compradora y la necesidad de nuestros productos para la expansión.
Dow-Unquinesa	Si se cumplen los objetivos del Plan de Desarrollo, la producción de productos químicos orgánicos y plásticos será en 1967 un 85 por 100 más alta que en 1963. Pues bien: D-U, en su propio plan de inversiones, se ha fijado como objetivo duplicar ampliamente su actual cifra de negocio anual para 1967.
Compañía Auxiliar de Ferrocarriles	La línea de crecimiento prevista para la Empresa es superior a la del Plan que se considera insuficiente.
Minero Siderúrgica de Ponferrada.	No son posibles los objetivos del Plan en cuanto a la minería del carbón. Falta mano de obra especializada.

Fuentes: Juntas Generales de accionistas ⁸⁴.

⁸⁴ Banco Central (*El Economista*, 2 mayo 1964, 1041); Banco Español de

Fuera de empresas con una peculiar situación estructural, el optimismo de la empresa eléctrica se contagia a aquellas que esperan un aumento de la demanda. Para estas empresas, la previsión del Plan es un índice de aproximación que disipa ciertas incógnitas. Las cifras dadas oficialmente sobre las solicitudes para los Polos confirman el optimismo⁸⁵.

Los Bancos acogen con templado optimismo el Plan de Desarrollo, pero se sienten en la obligación de defender la libertad y la esfera de acción de la empresa privada contra una posible intromisión de la empresa pública. Por su lado el Plan afirma su decisión de apoyar la política económica del Estado en la esfera privada, pero quiere robustecer la actividad privada con la voluntad de suplirla cuando aquélla se considere insuficiente. Esto nos coloca ante la cuestión de la nueva actitud que se espera de la empresa privada.

3. EL IMPACTO EN LA EMPRESA.

El Plan de Desarrollo se apoya en la confianza de que la empresa privada secundará sus indicaciones y será el motor principal del dinamismo económico. Hemos visto la ambivalencia que supone el que se defienda por un lado el ámbito de acción de la empresa privada y por otro lado se amenace con la creación de empresas nacionales si no son satisfactorios los esfuerzos privados. Se asienta, pues, la necesidad de que la empresa reciba un impacto del Plan. Este impacto no es sino la necesidad que debe sentir la empresa privada de racionalizar sus actividades. Como el PD es una visión racional de la Economía nacional, es necesaria también una visión racional de la actividad empresarial. Esta racionalización se manifiesta para Branch en una consideración del futuro a largo plazo, y en concreto en una visión retrasada de los beneficios empresariales⁸⁶. Esta visión racional de la empresa es lo que podemos llamar Planificación empresarial⁸⁷.

Crédito (*Ibid.*, 1937); Banco Ibérico (*El Economista*, 16 mayo 1964, 1178); Banco de Santander (*Ibid.*, 1173); Banco de Vizcaya (*Ya*, 3 mayo 1964); Banco Hispano Americano (*La situación económica en 1963*, pág. 189); Hidroeléctrica del Cantábrico (*El Economista*, 2 mayo 1964, 1083); Sevillana de Electricidad (*El Economista*, 11 abril 1964, 841); Memoria Estadística de UNESA; Eléctricas Reunidas de Zaragoza (*Ya*, 12 mayo 1964); Construcción (*Ya*, 19 marzo 1964); Marconi Española (*El Economista*, 25 marzo 1964, 971); Dow-Unquinesa (*Ya*, 12 mayo 1964); Compañía Auxiliar de Ferrocarriles (*Ya*, 16 mayo 1964); Minero Metalúrgica de Ponferrada (*El Economista*, 11 abril 1964, 857).

⁸⁵ Cifras en la Conferencia de Prensa del Comisario del Plan, *Ya*, 19 abril 1964.

⁸⁶ MELVILLE C. BRANCH: *The Corporate Planning Process*, A. M. A. New York, 1962, pág. 58.

⁸⁷ La bibliografía norteamericana sobre planificación empresarial es moderna y abundante. Para una visión de conjunto: NEIL W. CHAMBERLAINE, *The Firm: Microeconomic Planning and Action*, Mc Graw Hill, 1962. Para modelos mate-

La Planificación estatal produce una racionalización económica que influye en la empresa. Pero también la «presión de los hechos» pone a la empresa en la necesidad de planificar para ajustar sus actividades al nuevo marco. Es curioso observar con Kern que el Plan estatal viene a confirmar lo que la empresa moderna estaba ya encontrando con las técnicas modernas del marketing y la publicidad⁸⁸. Sin embargo, el Plan no sustituye al mercado sino que lo completa y lo consolida en cuanto que ajusta los planes individuales *a priori*, no *a posteriori*; el Plan completa el juego del mercado eliminando lo nocivo de los mecanismos automáticos y justificando con ello el beneficio desde un punto de vista social. Es pues necesario que la empresa comience a actuar a base de sus propios planes, teniendo como punto de partida el Plan nacional y orientando su esfuerzo planificador en una triple línea: a) con planes de actividad corriente, para la acción diaria; b) con planes para continuidad de la empresa, y c) con planes de expansión y desarrollo⁸⁹.

En concreto lo primero que una empresa va a necesitar es prepararse para una triple actitud: dirigir por medio de objetivos; recibir y dar información, y disponerse al diálogo.

a) *Dirección por objetivos.*

La base racional para la planificación empresarial la constituyen los objetivos empresariales que también prestan un contraste eficaz para conocer el valor intrínseco de las intuiciones con las que tantas veces se dirige una empresa.

Esto nos pone ya en la necesidad de decir que, naturalmente, no importa lo que el empresario «busque» en la empresa, el objetivo de la empresa no son los beneficios, aunque sean una condición *sine qua non*. Una autoridad como Drucker ha tenido que aclarar que el objetivo general de una empresa es la creación de un cliente⁹⁰. Con ello la empresa comienza a orientarse al exterior y a recibir de él lo que necesita para su actividad. No es una desafortada sed de beneficios a corto plazo lo que constituye la finalidad de una empresa. Drucker ha dicho que «lo que una empresa necesita es un principio de dirección que ponga en máxima potencia la responsabilidad y la fuerza individual y al mismo tiempo dé una dirección común de visión y esfuerzo, forme un equipo de trabajo y armonice las aspiraciones indi-

máticos: JAY W. FORRESTER, *Industrial Dynamics*, The M. I. T. Press, 1961. Para teoría: PRESTON LE BRETON & DALE A. HENNING, *Planning Theory*, Prentice-Hall, 1961. Para el enlace entre la planificación empresarial y la economía nacional, la obra francesa de ANDRÉ LOUIS MARTIN, *La prevision économique et la Direction de l'Entreprise*, edit. de l'Entreprise moderne, París, 1961.

⁸⁸ KERN, pág. 37.

⁸⁹ THOMPSON, 15-16.

⁹⁰ PETER F. DRUCKER: *The Practice of Management*, Harper, New York, 1954, pág. 37.

viduales con el bien común. El único principio que puede conseguir eso es la dirección de la empresa por medio de objetivos y autocontrol. Esto supone acabar con la dirección de la empresa a base de impulsos y necesidades momentáneas»⁹¹.

Además de ese objetivo general de la empresa, la planificación tiene que señalarle objetivos parciales y concretos que según Drucker tienen que hacer referencia a todos estos sectores: potencial de mercado, innovación, productividad, recursos físicos y financieros, formación del personal, actitud obrera y responsabilidad pública⁹². Basta leer la lista de sectores para caer en la cuenta de la ayuda que un Plan Nacional supone para concretarlos técnicamente.

Thompson ha notado que hay una gran correlación entre planificación empresarial y dirección por medio de objetivos. La planificación lleva consigo esencialmente dirigir por medio de objetivos; basta a veces la formulación de unos objetivos para inaugurar la tarea planificadora de una empresa. Además, dice Thompson, la dirección por objetivos subraya los esfuerzos empresariales para crear mercados y controlar el futuro de su negocio más que ir reaccionando diariamente según ocurren los sucesos⁹³.

Le Breton ha creado una Teoría de la Determinación del Objetivo. Según él, esto supone dos cosas: la determinación de la necesidad concreta y la decisión electiva. Para la primera se requiere una valoración de las diferentes fuentes de información que una empresa puede tener. En el caso concreto de un país planificado, el mismo Plan ofrece el cuadro de informaciones y oportunidades que determinan la necesidad de la empresa. La decisión electiva supone un estudio de la situación actual de la empresa, su «carácter», sus normas generales de actuación, su línea de crédito y una evaluación de las diferentes alternativas⁹⁴.

En concreto la dirección por objetivos supone una organización especial dentro de la empresa que se encargue de la Planificación. Esto ayuda a pasar de una dirección personal a una dirección funcional.

He aquí cómo las Empresas americanas formulan su planificación según un estudio de la American Management Association:

1. Recopilación de informaciones de orden externo e interno para conocer los problemas básicos. (Realizado en gran parte por el mismo Plan de Desarrollo.)
2. Estudio de los factores que pueden limitar la eficacia de la empresa en un futuro expansivo. (Facilitado por el PD.)
3. Formulación de premisas básicas sobre la situación general. (Realizado por el PD.)
4. Determinación de objetivos básicos fundados en los estudios anteriores.

⁹¹ DRUCKER, 135.

⁹² *Ibid.*, 63-87.

⁹³ THOMPSON, 85.

⁹⁴ LA BRETON, 61 y ss.

5. Determinación de las actividades necesarias para conseguir esos objetivos.
6. Determinación de una cronología progresiva para la realización de esas actividades ⁹⁵.

b) *Información.*

Según Tinbergen, después del estímulo financiero, la eficacia empresarial tiene que venir de una información clara sobre los siguientes puntos: el mercado y la reacción empresarial al Plan: las medidas oficiales y la reglamentación administrativa; la información técnica y novedades tecnológicas y la información sobre la situación social ⁹⁶. Esta información es precisamente lo que hace posible la planificación empresarial que requiere también un sistema de reglas y ordenamientos para mantener su exactitud y regularidad ⁹⁷.

La empresa dentro del cauce general del Plan necesita una serie de informaciones. La empresa planificadora americana señala así las informaciones necesarias según el estudio de la A. M. A.

1. Conocimiento de las fuerzas sociales principales que controlan y son controladas por la empresa.
2. Conocimiento de la proyección general de la Economía.
3. Información interna de la empresa: Capacidad. Posibilidades. Puntos flacos. Potencial y oportunidades. Posibilidades financieras ⁹⁸.

Estas son exigencias de una empresa moderna que se mueve en una economía de mercado altamente racionalizada. Por ello el empresario no es sólo el hombre de visión genial y fuerza de voluntad, sino que es cada vez más un hombre que reúne un triple orden de conocimientos: Necesita unos conocimientos de métodos y técnicas para resolver problemas específicos; necesita un conocimiento de las realidades y tendencias que afectan la situación de su empresa en concreto; y necesita un conocimiento claro de cuáles son los objetivos y normas deseables para su organización ⁹⁹. Precisamente la Planificación supone un enmarque que hace más fácil todo esto, con la condición de que la empresa esté abierta y receptiva y al mismo tiempo sepa entender la información que recibe.

La empresa planificadora norteamericana realiza esfuerzos por conseguir a solas la información que en muchos aspectos pone a su servicio el Plan nacional en las economías planificadas. El siguiente cuadro

⁹⁵ THOMPSON, 16.

⁹⁷ BRANCH, 79.

⁹⁶ TIMBERGEN, 65.

⁹⁸ THOMPSON, 32 y ss.

⁹⁹ DAVID W. EWING: «The Knowledge of the Executive», *Harvard Business Review*, March-April 1964 (91-100).

nos indica la actividad de algunas grandes empresas para reunir esa información:

COMO HACEN LAS PREVISIONES ALGUNAS EMPRESAS
DE ESTADOS UNIDOS

Du Pont de Nemours	Tiene una oficina económica donde se estudian 500 series estadísticas.
U. S. Steel	Estudia la demanda de lingote en 25 años. Estudia el uso del acero en las diversas industrias para prever la demanda.
Corning Glass	Hace previsiones para 22 departamentos con estudios de mercado y previsiones mensuales, anuales y quinquenales.
General Electric	Estudia el nivel de la Economía nacional: el PNB, la renta disponible y los gastos de Defensa. Estudia la participación histórica de la Compañía en el mercado. Estudia el impacto de los posibles cambios tecnológicos. Estudia el impacto de nuevos productos, la marcha de los precios y los nuevos usos de productos viejos.
Sears Roebuck	Estudia la Renta Nacional, la Renta Disponible y las relaciones existentes entre la Renta Nacional y las ventas al detall.
Kodak	Está usando previsiones económicas desde 1904. Usa 800 series estadísticas de la Economía nacional.

(Fuente: Bratt, 275-287.)

Al estudiar el marco económico que el PD establece y delimita para la empresa española, encontramos muchas de estas medidas descritas de una manera clara. El Plan, pues, facilita la tarea, pero exige de la empresa una apertura no ya a la búsqueda de la información, como ocurre en el caso típico de la empresa planificadora, sino a la recepción de una información económica elaborada por el propio Plan. El mismo Plan lo reconoce:

«La necesidad de una información estadística que refleje la realidad económica y social se ha puesto de manifiesto reiteradamente. Es aconsejable, por tanto, superar la insuficiencia de la misma y disponer cuanto antes de los instrumentos para actuar en cada momento sobre la coyuntura, a fin de que se cumplan los objetivos del Plan de Desarrollo»¹⁰⁰.

c) *Disposición al diálogo:*

La Planificación indicativa supone una atención mutua a las intenciones y a las actividades de cada parte, la Administración y la

¹⁰⁰ PD, 63.

empresa privada. Esto es una nueva actitud dialogante que debe invadir la mentalidad empresarial y la de toda la nación en general ¹⁰¹. Esto estaba ya señalado en el Informe del Banco Mundial cuando describía el proceso de Planificación:

«En nuestra opinión, el documento del Plan en sí es menos importante que el proceso de Planificación, que es un continuo intercambio de ideas entre los responsables de la marcha de los sectores concretos, que son quienes conocen mejor sus propios problemas, y los funcionarios que trabajan en un organismo central desde donde puede abarcarse la Economía en su totalidad» ¹⁰².

Este diálogo debe ser pluridimensional. No se trata de un circuito cerrado entre empresa y Estado, sino una apertura total, la introducción de una Economía transparente que tendrá como primer peldaño la apertura del diálogo entre empresarios y obreros en la propia empresa. El obrero participa en el Plan a través de la empresa y ésta debe estar abierta a él como el Estado debe abrirse a la empresa. Por ello Federico Rodríguez ha hecho notar esta nueva actitud que el empresario debe tener ante el problema de los salarios fijados en convenios colectivos que deben ser representativos y progresivos. El empresario debe abrirse a la promoción humana, mediante la formación del personal en la empresa y por último debe aprender a mandar y mandar bien, lo cual es una forma extremada de diálogo ¹⁰³.

El diálogo Gobierno-empresas supone el establecimiento de unos canales de comunicación e información que deben tener regularidad y flexibilidad ¹⁰⁴. CotorrueLo Sendagorta afirma que esto requiere la estructuración de una organización político-administrativa para facilitar el conocimiento de las orientaciones públicas a la empresa ¹⁰⁵. Esta es la única manera de evitar el estancamiento y el recelo que puede llevar a la Planificación totalitaria. El Plan de Desarrollo es así un vehículo de democratización que no puede soslayarse. Este es el sentido de la ley que Mother establece: «Un Régimen Planificador se hace más totalitario cuanto su equipo planificador aprecia mal la evolución de las aspiraciones de la comunidad» ¹⁰⁶.

El Plan de Desarrollo se ha concebido como una «declaración de

¹⁰¹ FRAGA, 119.

¹⁰² Informe del Banco Internacional de R. y F. Edic. del «B. O. E.», 1962, pág. 113.

¹⁰³ FEDERICO RODRÍGUEZ: «Aspectos Sociales y Humanos del Plan», Acción Social Patronal, *La Empresa y el Plan de Desarrollo*. Conferencias, 1964, páginas 65 y ss.

¹⁰⁴ Así las recomendaciones de la O. N. U., *Management of Industrial Enterprises in Under-Developed Countries*, United Nations, New York 1958, página 31.

¹⁰⁵ COTORRUELO SENDAGORTA, 25.

¹⁰⁶ JEAN MOTHER: «Prevision Economique et gestion d'entreprise». *Gestion*, Fevrier, 1962, 56.

la voluntad del Estado» que ha «significado un diálogo entre la Administración y los administrados». Se reconoce que un Plan de esta naturaleza «precisa que sea abierto y su elaboración democrática».

El aislacionismo tradicional de la Administración y las suspicacias de la empresa española, hacen pensar que ese programa no resultará fácil. Sin embargo, es el único camino que queda abierto a una planificación indicativa. Quizá más que estímulos financieros, la empresa necesitará especiales estímulos para lograr salir de su desconfianza del sector público. Por ello las Autoridades planificadoras deben hacer toda clase de esfuerzos para realizar sus propósitos de que «el Plan... sea como una pauta de sucesivos estudios y comentarios abierta a todos. El intercambio de opiniones contribuirá a su vez al perfeccionamiento de la programación económica en el futuro»¹⁰⁷.

Posiblemente éste es el camino de la tecnificación de nuestra empresa y de la democratización de nuestra sociedad. Slater ha afirmado, optimista, que se observa una tendencia a la humanización y la democratización de las burocracias. El cree que la misma autocracia industrializadora siembra la semilla de la democratización final¹⁰⁸. Lorwin ve un puente entre los principios planificadores y la democracia y Mannheim llama a ésta «la gran tarea de la arquitectura política de nuestro tiempo»: transferir los controles democráticos y parlamentarios a una sociedad planificadora¹⁰⁹.

El Plan supondrá así, en definitiva, un cambio en la estructura social más profunda: un cambio de mentalidades. Un cambio de mentalidades que crean en la fecundidad del diálogo y en el intercambio de información económica. Una mentalidad que crea en el progreso económico y en el futuro como motor de acción. Una mentalidad, como ha dicho Kern¹¹⁰, que vea clara la solidaridad que se da entre los diversos sectores y que así despierte el sentido del Bien Común, tendiendo un puente entre el interés individual y la organización colectiva.

¹⁰⁷ PD, 47.

¹⁰⁸ PHILIP E. SLATER & WARREN G. BENNIS: «Democracy is inevitable», *Harvard Business Review*, March-April 1964 (51-59).

¹⁰⁹ FRAGA, 101.

¹¹⁰ KERN, 46.

Amando de Miguel *

Juan J. Linz **

Movilidad Social del Empresario Español

Un estudio sociológico-empírico de un universo de 6.000 directores de empresas pertenecientes a trece de las provincias españolas más industrializadas permite derivar resultados numéricos que juzgamos de gran interés, e incluso—en el terreno de los principios—tesis orientadoras: si la industrialización admitiera más empresarios sin títulos académicos aumentaría el número de empresas importantes que crecen desde el taller. Si la sociedad fuera menos “clasista” no impediría tanto el acceso a puestos de dirección a los profesionales competentes que proceden de orígenes modestos. Ambas condiciones se combinan en otras sociedades más industrializadas que la nuestra y permiten más estos dos tipos de movilidad.

I.—LA CLASE DE ORIGEN DE LOS EMPRESARIOS

LA PROFESIÓN DEL PADRE

En este artículo tratamos de analizar la movilidad social de un grupo muy característico en la sociedad española: el de los empresarios industriales de cierta importancia de algunas provincias a la cabeza de sus respectivas regiones en el proceso de industrialización (1); lo que resumimos en la palabra *empresariado*.

* Doctor en Ciencias Políticas.

** Assistant Professor of Columbia University.

¹ Este artículo está basado en el análisis de una encuesta llevada a cabo por la Escuela de Organización Industrial de Madrid. La encuesta intenta ser un estudio sistemático de diversas características de la empresa y el empresario espa-

Para tratar de definir el grado de movilidad social en un grupo necesitamos manejar algún indicador o medida que nos permita decir desde qué punto a qué punto se realiza ese movimiento de ascenso o descenso social. A falta de otro instrumento mejor definiremos los puntos de partida o llegada con un *índice de status económico-social* (SES, según las siglas generalmente usadas) que tiene en cuenta la profesión del padre de los empresarios en cuestión y la situación económica de la familia de origen. Digamos brevemente algo del primer indicador de posición que en otro lugar hemos de tratar con más extensión.

La mayoría de los padres de nuestros empresarios eran ya empresarios, concretamente el 60 por 100, proporción muy similar a la de los otros países industrializados.

Lo característico en España es la gran proporción de padre ingeniero—el 5 por 100—teniendo en cuenta que hace cuarenta años los ingenieros no eran más que el uno por mil de la población activa masculina. En general, el tener un origen profesional es más corriente en España que en otros países.

Es muy pequeña, sin embargo, la contribución de los empleados, funcionarios y militares, que en Francia, por ejemplo, constituyen un sector importante en el reclutamiento de vocaciones empresariales.

Las clases trabajadoras no están menos representadas en España que en otros países; aunque sí los trabajadores agrícolas, que eran el 46 por 100 de la población activa masculina hace cuarenta años (y sólo salen de ellos el 2 por 100 de los empresarios).

En general, por la ocupación paterna podemos caracterizar a los empresarios como un grupo que proviene predominantemente de la clase media industrial o profesional, y en muy escasa medida de las clases medias no industriales o del sector campesino.

LA POSICIÓN ECONÓMICA DE LOS PADRES

La ocupación paterna no es una indicación completa de la «clase» de origen, bien porque los títulos ocupacionales no agoten todas las posibles fuentes de prestigio y poder social (el tener propiedades o tener un «nombre» familiar cuentan también entre otras, bien porque en la vida profesional, las fluctuaciones de fortuna, suelen a veces ser con-

ñol. La población industrial de las 13 provincias estudiadas (Madrid, Barcelona, Vizcaya, Guipúzcoa, Asturias, Zaragoza, Valencia, Alicante, Cádiz, Córdoba, Sevilla, Coruña, Pontevedra) representa cerca de las tres cuartas partes de la población industrial nacional. Como *muestra* se ha tomado la cifra de 460 empresarios, pero estratificados por tamaños de empresas, de tal manera que en el tamaño más pequeño (50 a 99 trabajadores) se ha hecho una entrevista por cada 30 empresas existentes.

siderables. Por todo lo cual preguntamos también el juicio del entrevistado sobre la posición económica de la familia de sus padres.

La mitad del empresariado (2) la describieron como «acomodada» y una minoría importante como «próspera». La minoría de los que decían «difícil» es algo menos que la de los que decían «próspera». La proporción mayor de empresas importantes que modestas y, sobre todo, pequeñas, incluidas en nuestra muestra tienden a elevar la proporción total de los que dicen «acomodada», pero no cabe duda de que la tendencia predominante es a provenir de un origen social medio-alto (tabla I).

TABLA I

SITUACIÓN ECONÓMICA FAMILIAR EN LA JUVENTUD DE LOS EMPRESARIOS:
POR EL TAMAÑO DE LA EMPRESA QUE DIRIGEN

Situación económica familiar en la juventud de los empresarios	Tamaño de la empresa que dirigen					Total empresariado	Total "Empresarios" (a)
	Pequeña	Regular	Media	Grande	Gigante		
Próspera	18	13	12	19	19	15	15
Acomodada	35	50	51	49	53	49	43
Ni buena ni mala	35	20	21	20	20	23	28
Difícil	11	13	11	14	7	11	11
No dicen	1	4	5	8	1	2	4
TOTAL	100% (63)	(102)	(150)	(64)	(81)	(460)	(1759)

Nota.—Hemos normalizado la denominación de los cinco tamaños en los que hemos estratificado la muestra (en función del número de trabajadores que emplean): *Pequeñas* (50-99), *Regulares* (100-199), *Medias* (200-499), *Grandes* (500-999) y *Gigantes* (1.000 y más).

a) Muestra (hipotética) sin estratificar. (Véase nota 2.)

Nota.—En todas las tablas los números son porcentajes, y cuando van entre paréntesis son números absolutos. El 100 por 100 indica la dirección de los porcentajes.

Es interesante destacar que nuestro método de muestreo no afecta la proporción de los grupos extremos, sino a las proporciones relativas de «acomodada» y «ni buena ni mala». Aunque era de esperar que la proporción «próspera» en las empresas importantes fuera mayor y la de

² Hablamos del «empresariado» (en oposición a los «empresarios») para indicar que los datos basados en las 460 entrevistas están tomados de una muestra estratificada por tamaños, en que el número de empresarios a entrevistas en cada grupo se obtuvo en proporción al número de personas empleadas en empresas de ese tipo de tamaño y no al número de empresas.

«difícil» menor, las diferencias entre éstas y las modestas no son grandes, indicando en principio que existe cierta movilidad social en ambos grupos de tamaños, como se verá más adelante.

En general, los datos de la tabla I indican que *la relación entre posición económica de origen y tamaño actual de la empresa no es ni mucho menos terminante*. Aunque la combinación «próspera» y «acomodada» aumente linealmente con el tamaño de la empresa en toda la escala, hay siempre un grupo notable de los que tienen un origen modesto. En otros términos: nuestros datos revelan por de pronto que *hay un cierto grado de movilidad lo suficientemente acusado e interesante para merecer el análisis de las páginas que siguen*.

Naturalmente, existe una cierta correlación entre los dos indicadores hasta ahora descritos: los empresarios, sobre todo los situados al frente de grandes o medias empresas consideran la posición económica más bien como «próspera» o «acomodada» y en el mundo profesional la tendencia dominante—excepto para algunos hijos de aboga-

TABLA 2

SITUACIÓN ECONÓMICA FAMILIAR EN LA JUVENTUD DE LOS EMPRESARIOS
SEGÚN LA PROFESIÓN DEL PADRE

Hombres de empresas	Prós- pera	Acomoda- dada	Ni bueno ni malo	Difícil	No dicen	Total 100 %
— Grande	45	50	—	3	2	(38)
— Medio	18	59	11	5	7	(61)
— Pequeño	12	43	33	9	3	(12)
— Resto	18	67	11	4	—	(57)
<i>Total</i>	19	52	19	6	4	(276)
Terratenientes	44	44	11	—	—	(9)
Ingeniero	9	68	18	5	—	(22)
Abogado	29	71	—	—	—	(14)
Médico	—	47	33	20	—	(15)
Otros profesionales	5	21	58	16	—	(19)
<i>Total</i>	10	51	29	10	—	(70)
Funcionario	—	38	25	19	18	(16)
Empleado	—	—	80	20	—	(5)
Militar	8	50	17	25	—	(12)
Agricultores	9	27	23	41	—	(22)
Trabajad. manuales industriales	4	24	44	28	—	(25)
Trabajad. manuales agrícolas	—	37	25	37	—	(8)
No dicen	18	35	12	12	23	(17)
<i>TOTAL</i>						(460)

MOVILIDAD SOCIAL DEL EMPRESARIO ESPAÑOL

do—es considerar a la familia en una posición intermedia ya sea «acomodada» o en menor proporción «ni buena ni mala». El nivel económico de los que proceden del sector burocrático tiende a ser medio o incluso «difícil». Los que hemos llamado agricultores—en contraste con los terratenientes—se reparten entre los grupos medios y una minoría importante considera que la situación económica en su hogar y en su juventud era «difícil» (tabla 2).

Sin embargo, la correlación tampoco en este caso es perfecta y, sobre todo, las variaciones por tamaño son significativas.

En las empresas modestas pocos dan como actividad del padre gran empresario o terrateniente, e incluso el número de profesionales y empresarios medios es menor que en las importantes donde estos dos grupos suman más de la mitad (en tanto que en las modestas sólo llegan a un tercio). Sin embargo, las modestas no se diferencian de las importantes a la hora de decir que la situación económica de origen era próspera o acomodada. El contraste es aún mayor *si comparamos los empresarios pequeños y los gigantes*: aunque ninguno de los pequeños dice provenir de familias de gran empresario o terrateniente com-

TABLA 3

SITUACIÓN ECONÓMICA FAMILIAR EN LA JUVENTUD DE LOS EMPRESARIOS
SEGÚN LA PROFESIÓN DEL PADRE, POR TAMAÑO

Menos de 500					
	Próspera	Acomodades	Ni buena ni mala	Difícil	Total
Terratenientes Emp. grande	3	4	—	0,4	7
Profesional Emp. medio	4	15	6	1	26
Emp. resto	7	25	11	3	46
Militar, empleado, funcionario, agrícola	0,4	3	3	4	11
Obreros	—	3	4	3	10
TOTAL	14	50	24	12	100 % (296)
Más de 500					
Terrateniente Emp. grande	10	9	1	—	20
Profesional Emp. medio	5	20	6	4	35
Emp. resto	2	12	10	2	26
Militar, empleado, funcionario, agrícola	1	8	4	2	15
Obrero	1	—	2	1	4
TOTAL	19	49	23	9	100 % (133)

parado con un 9 por 100 en los gigantes, la proporción de la situación «próspera» en ambos casos es la misma. Indudablemente, *unos y otros al caracterizar la situación económica de su familia, tenían en la mente distintos grupos de referencia*. La combinación de ambas dimensiones nos da una imagen muy plástica del origen social de distintos grupos del empresariado: la importancia de la clase alta por posición económica o actividad en las gigantes y la de los grupos medios o bajos en las pequeñas (tabla 3).

EL SES DEL EMPRESARIADO

Es justamente esta plasticidad de la conjunción de ambos elementos lo que nos permite utilizarlos combinados en un índice de SES construido del modo que se recoge en la tabla 4 y que nos matiza mucho

TABLA 4
CONSTITUCIÓN DEL ÍNDICE DE SES DE ORIGEN

Profesión del padre	Situación económica de la familia en su juventud			
	Próspera	Acomodada	Ni buena ni mala	Difítil
Terrateniente, empresario grande.	I (21)	I (23)	II (1)	III (1)
Profesional, empresario medio ...	I (17)	II (27)	III (27)	IV (10)
Empresario (resto) ...	II (24)	III (90)	IV (46)	V (12)
Militar, empleado, funcionario, agricultor ...	III (3)	IV (18)	V (15)	V (16)
Obrero ...	IV (1)	V (9)	VI (13)	VI (10)

Clase	Tipo	Núm. de casos
I ...	Alta alta ...	(61)
II ...	Alta media ...	(67)
III ...	Media alta ...	(121)
IV ...	Media baja ...	(75)
V ...	Baja media ...	(52)
VI ...	Baja baja ...	(23)

más la «clase de origen» (3). Reducimos a seis «clases» los niveles que vamos a comparar ya que la utilización de las veinte combinaciones teóricas resultaría abrumadora. Obsérvese, además, que esta reducción se justifica también por el hecho esperado de que la mayoría de los casos se sitúan en la diagonal principal, es decir, son los casos de congruencia. No todos los casos, porque de lo contrario, la combinación sería una pura tautología, ni tampoco una minoría de ellos porque entonces los dos indicadores no estarían relacionados entre sí.

La distribución general de las seis «clases» nos indica de un modo más visible la preponderancia de la clase media alta en el empresario. No se olvide, sin embargo, que esta distribución «operacional» es relativa al grupo que estamos estudiando (gráfico 4).

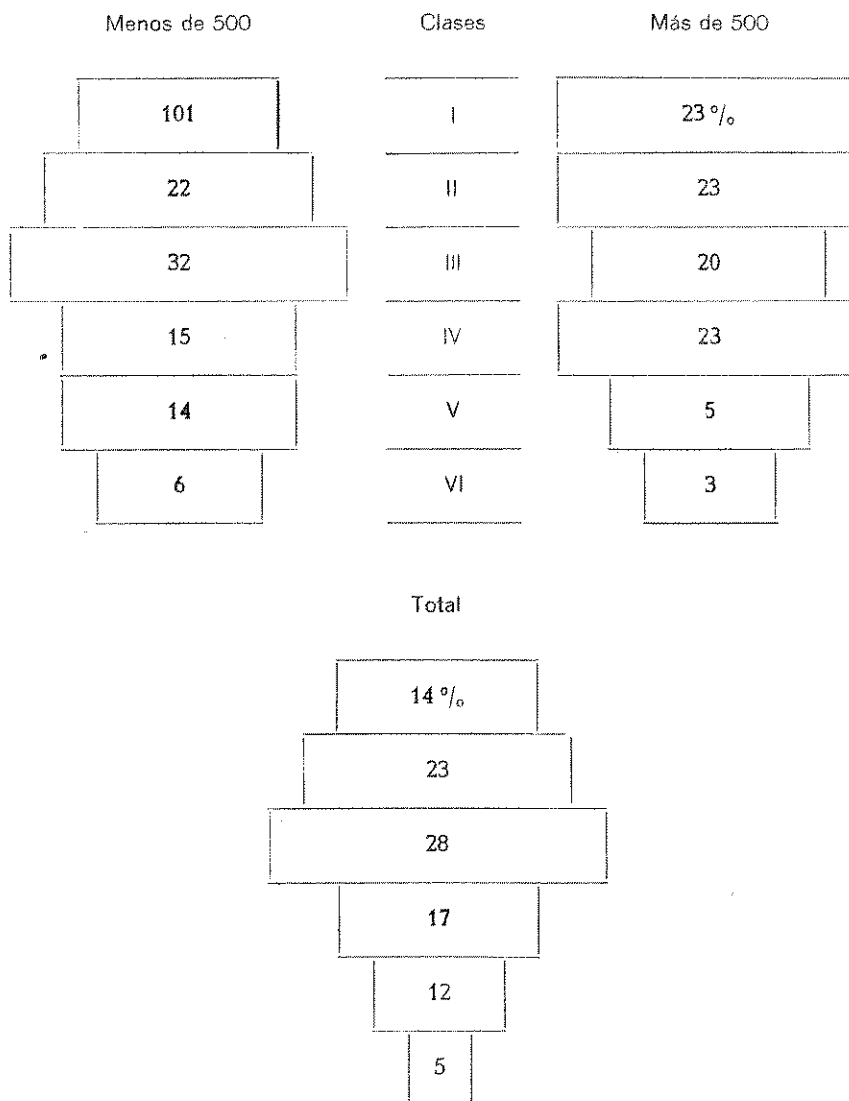
Dada nuestra definición del empresariado y su papel en la economía nacional, es decir, tal como lo indica el número de personas dependiendo de su empleo, no es sorprendente que el perfil que obtenemos en la estratificación socio-económica de sus padres sea el de un romboide pequeño en su base y abultado en su parte media alta y alta (gráfico 6) típica de un grupo de elite. Si comparamos la distribución de las empresas modestas y las empresas importantes llaman la atención dos cosas; como es natural, la contribución de la clase alta-alta es mucho mayor (un 23 por 100) entre los importantes; pero, por otro lado, la de los estratos medios bajos es también mayor, lo que indica una capacidad de absorber personal directivo de la clase media menos privilegiada: la contribución de la clase baja es, sin embargo, otra vez menor. Puestos estos datos en perspectiva comparada, con el Japón, indican que la elite empresarial española atrae más clase media que la japonesa (tabla 5).

Si comparamos cada uno de los cinco tamaños de empresa vemos que la contribución de la clase I (alta-alta) aumenta constantemente con el tamaño (tabla 8). La clase más baja—VI—contribuye con una proporción muy parecida en todos los grupos menos las gigantes, y no es mayor entre las pequeñas. La clase V está representada más en las pequeñas y regulares. La clase IV, que podríamos llamar media-baja, parece contribuir más en las pequeñas (hijos de pequeños empresarios, que siguen al frente de empresas de más o menos igual de pequeñas) o en las grandes (un proceso de ascensión social de los que provienen de la clase media burocrática). La clase III—media-alta— está estabilizada en las empresas medias o han subido a la dirección de empresas

³ La construcción de un índice de este tipo sigue la tradición de gran parte de la sociología contemporánea, que trata de precisar, de un modo aplicado y riguroso, lo que los clásicos denominaron «clase social». Véase una exposición de estos intentos en B. BARBER, *Social Stratification*, Harcourt, Brace & World, Inc., New York, 1956.

GRAFICO 4

ESTRUCTURA POR TAMAÑOS DEL SES DE ORIGEN



Nota.—Véase tabla 4 para la composición de cada «clase».

MOVILIDAD SOCIAL DEL EMPRESARIO ESPAÑOL

TABLA 5
SES DE ORIGEN, POR TAMAÑO PARA ESPAÑA Y JAPÓN

E S P A Ñ A						
"Clases" (SES de origen)	Total empresariado	Menos de 500	Más de 500	Pequeña	Regular	
Alta	I	14	10	23	8	5
	II	23	22	23	18	30
Media	III	28	32	20	30	28
	IV	17	15	23	23	15
Baja	V	12	14	8	16	15
	VI	5	6	3	5	7
Total 100 %/o		(429)	(296)	(133)	(61)	(96)

E S P A Ñ A			J A P O N		
"Clases" (SES de origen)	Media	Grande	Gigante	Elite empresarial	Población
Alta	I	14	19	26	65
	II	19	18	28	12
Media	III	36	11	26	28
	IV	12	37	12	20
Baja	V	12	9	8	16
	VI	6	7	-	68
Total 100 %/o		(139)	(57)	(76)	

Nota.—La clasificación de los datos japoneses en tres «clases» coinciden más bien con nuestros datos sobre ocupación del padre.

gigantes. La clase I (alta-alta) es la que más contribuye a la dirección de las empresas grandes gigantes.

ESPAÑA INDUSTRIAL Y ESPAÑA SEMI-INDUSTRIAL

La mitad del empresariado de la España industrial se recluta de la clase media, sobre todo de la clase media alta, mientras que es este sector medio el que está menos representado en la España semi-industrial en que destacan más los grupos extremos, clase alta y baja.

A efectos de caracterizar la estructura social del empresariado de ambas regiones no importa que algunos de los que han considerado la situación de su familia como próspera o acomodada se refiriesen al nivel de su familia en el ambiente local, pues la conciencia de su posición y su puesto en la vida local correspondería más o menos a esa evaluación subjetiva. El origen más modesto va unido a la expansión industrial y a la menor importancia que los títulos académicos tienen en la empresa modesta de la España industrial. Esta heterogeneidad del empresariado de la España industrial, que resulta aún más marcada cuando distinguimos empresas modestas e importantes, es de gran interés sociológico; la falta de una clase media empresarial reduce su peso en la vida local, su importancia en crear un clima de opinión, un estilo de vida y un grupo políticamente cohesivo. La iniciativa empresarial en la España semi-industrial atrae mucho menos a las clases medias y está más abierta a grupos extraños al mundo empresarial bien de origen modesto (obreros o empleados (en situación difícil) o de buena posición (terratenientes o profesionales bien situados)).

En las empresas importantes de la España industrial encontramos una minoría significativa de personas de origen muy modesto (clase VI), aunque la contribución de la clase II (alta-baja) sea especialmente destacada. En cambio, al frente de empresas importantes de la España semi-industrial encontramos bastantes personas que empezaron en los niveles más altos (clase I) o, al contrario, relativamente bajo (IV), aunque no es el más bajo (VI): el peso dominante en esta zona es el de

TABLA 6

SES DE ORIGEN POR TAMAÑO Y REGIÓN

Clases	Menos de 500		Más de 500		TOTAL	
	España industrial	España semi-industrial	España industrial	España semi-industrial	España industrial	España semi-industrial
I	10	10	22	28	14	15
II	21	25	25	19	22	23
III	34	27	20	19	30	24
IV	16	14	22	25	18	17
V	13	15	0	9	12	14
VI	6	9	4	—	5	6
(N)	100 % (217)	(79)	(101)	(32)	(318)	(111)

Nota.—Agrupamos bajo *España industrial* a las provincias con una proporción más alta de población dedicada a la industria (Barcelona, Vizcaya, Madrid, Guipúzcoa y Asturias). El resto queda agrupado bajo *España semi-industrial*.

una elite local ya establecida o que proviene de sectores móviles, pero no demasiado «negativamente privilegiados»—para usar la expresión de M. Weber—para entrar en el mundo empresarial. El escaso éxito de la clase II en la zona menos industrial puede que se deba a que en esas provincias no sean los miembros más sobresalientes de las clases media acomodada los que se dediquen a los negocios (tabla 6).

Las respuestas de los empresarios gigantes de las dos Españas sobre la posición económica de su familia en su juventud—aunque refleje en parte distintos grupos de referencia—indica una estructura muy diferente: en la zona industrial la vanguardia de los negocios la lleva la clase media (o al menos un grupo que se cree de su origen) y en cambio en la zona menos industrial la vanguardia industrial está representada por los que dicen venir del sector más privilegiado. Esta diferente estructura social contribuye a explicar un fenómeno que observaremos repetidamente en el curso de nuestro estudio: que los empresarios modestos y los importantes de la España semi-industrial se diferencian mucho más en sus opiniones, actitudes y conductas que los de la España industrial, o dicho de otro modo, *que los estructurados aparecen como más integrados en la España industrial.*

LAS DIFERENCIAS PROVINCIALES

La clase más alta está representada por encima de la media nacional en el empresariado de regiones tradicionalmente ricas y con empresas importantes: Cádiz, Madrid, Valencia y Barcelona. Llama la atención su relativa debilidad en Vizcaya, lo que pudiera atribuirse a que un sector importante de su industria está dirigido por «directores» (managers) profesionales que en comparación con las grandes fortunas bilbaínas no se consideran de un origen «próspero»; vienen de la clase II o de otras más modestas (tabla 7).

Pasando al otro extremo, la clase más baja representa una minoría importante del empresariado en las dos provincias donde está más viva la iniciativa empresarial al nivel de la empresa modesta: Guipúzcoa y Valencia.

Las provenientes de las clases III y IV—las clases medias—constituyen el grueso del empresariado guipuzcoano (el 36 por 100) y una proporción importante del barcelonés: no en vano Barcelona se ha considerado siempre en España el emporio de la burguesía industrial. Merece destacarse el contraste entre Vizcaya y Guipúzcoa por un lado y el núcleo industrial bilbaíno y barcelonés por otro, pues son tres estructuras sociales típicas y muy distintas (aun cuando el grado de

TABLA 7

SES DE ORIGEN POR PROVINCIAS

Clases	Madrid	Barcelona	Vizcaya	Guipúzcoa	Asturias
I	21	15	9	4	8
II	27	19	29	12	23
Total alta	48	34	38	16	31
III	23	33	27	32	31
IV	11	20	17	24	15
Total media	34	53	44	56	46
V	16	8	15	16	8
VI	1	6	3	12	15
Total baja	17	14	18	28	23
Total con información .	100 % (70)	(144)	(66)	(25)	(13)

Clases	Valencia	Alicante	Zaragoza	Cádiz	Córdoba Sevilla	Coruña Ponte- vedra
I	21	12	13	23	5	16
II	17	44	13	15	26	26
Total alta	38	56	26	38	31	42
III	21	19	27	23	32	26
IV	13	19	27	8	16	21
Total media	35	38	54	31	48	47
V	14	—	13	31	21	5
VI	14	6	7	—	—	5
Total baja	28	6	20	31	21	10
Total con información .	(29)	(16)	(15)	(13)	(19)	(19)

industrialización sea parecido) lo que contribuye a explicar otras muchas diferencias entre ellas (4).

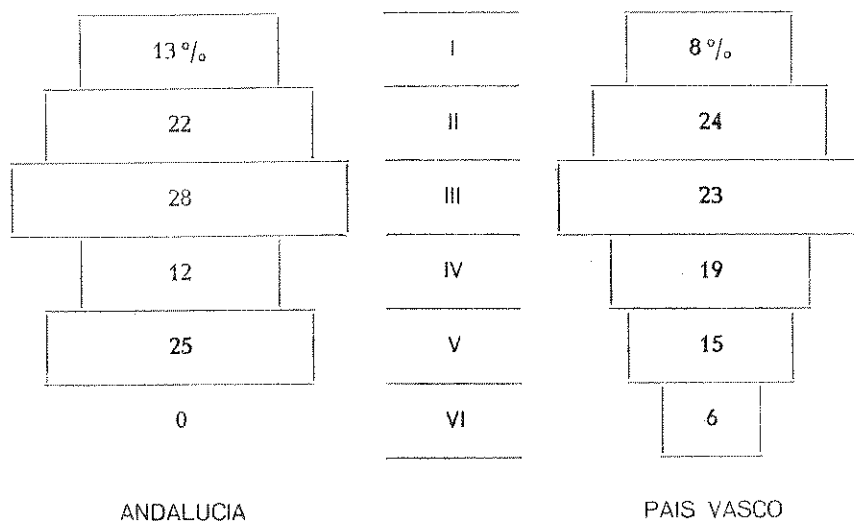
El empresariado madrileño es uno de los más heterogéneos en su origen social desde una fuerte representación de los grupos más privilegiados a una no despreciable clase VI. Todas las provincias de la España semi-industrial—con la excepción de Zaragoza—se caracterizan por un SES alto, particularmente Cádiz con sus grandes familias tradicionales (sobre todo en Jerez).

La clase II—constituída en gran medida por hijos de profesionales acomodados—contribuye más que ninguna otra al empresariado de regiones donde abunda la empresa «directorial»: Vizcaya, Madrid, Asturias, Córdoba, Sevilla.

En el gráfico 7 puede comprobarse la estructura tan integrada del País Vasco—un rombo casi perfecto—frente al desequilibrio que revela la estructura andaluza.

GRAFICO 7

ESTRUCTURA DE SES DE ORIGEN EN ANDALUCÍA Y EL PAÍS VASCO



⁴ En otros trabajos analizamos en detalle estas interesantes diferencias provinciales. Cfr., por ejemplo, «Los empresarios españoles y la Banca» (*Moneda y Crédito*, marzo 1963); «Los problemas de la retribución y el rendimiento vistos por los empresarios españoles» (*Revista de Trabajo*, año XXV, núm. 1, 1963); «Prestigio de profesiones en el mundo empresarial» (*Revista de Estudios Políticos*, núm. 128, 1963); «El Mercado Común, el capital extranjero y el empresario español» (*Productividad*, núm. 26, 1963).

RAMO INDUSTRIAL Y SES

Los ramos industriales tan heterogéneos y numerosos resultan difíciles de agrupar y además al no haber dado un peso mayor a aquellos cuyas empresas son menos numerosas tenemos que limitar nuestras conclusiones a los más importantes.

Los empresarios textiles—generalmente herederos—son los que con mayor frecuencia definen la posición de su familia como «próspera» o «acomodada» y casi ninguno dice que «difícil». En cambio, en la Siderurgia y Maquinaria pesada—con mayor número de directores—la mayoría dicen «acomodada», e incluso existe una minoría que dice «difícil», inexistente en las textiles importantes.

En el Metal predominan orígenes más heterogéneos y el contraste con el textil no podía ser mayor; un 25 por 100 de los textiles de más de mil dicen que su familia era próspera y el resto que acomodada; entre los del Metal del mismo tamaño, un 8 por 100 y 69 por 100, respectivamente, con un 15 por 100 de ni buena ni mala, y un 8 por 100 de difícil. En las textiles pequeñas ni uno solo dice difícil, frente a un 29 por 100 de los del Metal. Es palpable la diferencia entre un ramo estacionario y otro en expansión y de menor tradición familiar y regional. Una prueba de que *la novedad de la industria tiene mucho que ver con la movilidad social es que la maquinaria eléctrica sea el ramo de número mayor de empresarios de origen modesto.*

Nuestros datos para otros ramos no son plenamente representativos; pero no parece sorprendente que con una alta proporción de empresarios procedentes de familias prósperas y acomodadas figuren sercivios (por la acumulación de capital que exigen las Eléctricas y Seguros) y la Minería y que no falten en un ramo como Alimentación, donde existen firmas de prestigio (como los vinos de Jerez, exportadores de Valencia) de vieja tradición. Por otro lado, Alimentación, Industrias, Varias, Construcción y Química figuran con Maquinaria eléctrica en la cabeza—entre los que se reclutan en mayor proporción de las clases modestas.

Frente a todos ellos, *la industria textil se destaca, como ya hemos indicado, por una ausencia casi absoluta de la clase baja, como puede apreciarse en la tabla 8.* Este dato no parece ser sólo peculiar de España, sino que se encuentra también en otros países.

Así, en los Países Bajos, Vinke (5) encuentra que un 54 por 100 de los directores de empresas textiles proceden de la clase I (definida por él usando la profesión y posición del padre) y sólo un 11 por 100

⁵ PIETER VINKE: *De Maatschappelijke Plaats en Herkomst der Directeuren en Commissarissen van de open en Daarmede Vergelijkbare Besloten Naamloze Vennootschappen*, tesis doctoral en las Universidad de Amsterdam, 1961.

TABLA 8

SES DE ORIGEN POR RAMO INDUSTRIAL

Ramo industrial	C L A S E S						(N) 100 %
	I	II	III	IV	V	VI	
Textil	14	25	33	21	3	3	(101)
Metalurgia, Maquinaria, etcétera	7	27	33	15	13	5	(103)
Maquinaria eléctrica ...	—	10	20	40	20	10	(11)
Química	13	20	18	16	24	9	(49)
Minas	25	25	25	25	—	—	(4)
Construcción	21	13	24	21	18	3	(43)
Cerámica, vidrio y ce- mento	9	18	45	14	5	9	(23)
Varias	10	17	27	17	20	10	(32)
Alimentación	17	17	23	23	20	—	(32)
Pesca	37	25	12	12	—	12	(8)
Servicios	33	22	11	15	11	7	(31)

de las clases IV, V y VI. En cambio, en Química y Metal las proporciones son 29 por 100 y 17 por 100, respectivamente. Esa diferencia persiste entre los consejeros de las sociedades de ambos sectores industriales: un 54 por 100 de los textiles viven de la clase I y un 13 por 100 de las IV, V, VI, frente a un 39 por 100 y un 16 por 100 de los del Metal y Química.

En Francia (6), un 48 por 100 de los empresarios textiles son hijos de industriales, y les sigue a distancia los del Metal (23 por 100) y Química (20 por 100); en cambio, en estos últimos ramos los hijos de ingenieros y directivos son dos grupos muy notables (13 y 10 por 100, respectivamente, comparados con un 2 por 100 en el textil). Alimentación, en que se combinan industrias muy parecidas a las españolas, también se caracteriza por una fuerte minoría de hijos de industrial y otra de origen social modesto. La Maquinaria eléctrica con sólo un 14 por 100 de hijos de empresarios y un 10 por 100 de grupos más o menos modestos (obreros, agricultores, empleados y funcionarios) también, junto a la construcción (13 por 100), está entre los de mayor movilidad social, frente a la textil que sólo recibe un 4 por 100 de esos grupos.

⁶ NICOLE DELEFORTRIE-SOUBEYROUX: *Les dirigeants de l'industrie française* (Recherches sur l'Economie Française, vol. 6, Paris, Armand Colin, 1961.

SES Y OTROS DATOS BIOGRÁFICOS

Muy brevemente y reduciendo los datos numéricos a un mínimo exponemos la relación que pueda tener el SES de origen con otros datos de la biografía profesional de los empresarios.

El mundo industrial permite subir al que procede de orígenes modestos, pero no sin gran esfuerzo, lo que se manifiesta en la «carrera» más larga de los que suben. Por eso a medida que los empresarios son más viejos, su origen social es más bajo: es decir, muchos de los que se incorporan a la dirección de empresas de cierta importancia desde su origen humilde lo consiguen sólo en la madurez. Los jóvenes de nuestro empresariado son por eso en su mayoría herederos y de posición desahogada.

Otra prueba de lo anterior es que la edad de empezar a trabajar se retrasa a medida que la situación económica de origen es más ventajosa, permitiendo unos años de formación que son capital invertido que capacita para un ascenso más rápido (tabla 10).

De aquí que la correlación entre clase de origen y educación adquirida es tan grande (tabla 9): los que no han pasado del bachiller son sólo un 3 por 100 de la clase I, un 6 por 100 en la II y suben a un 28 por 100 en la clase V y un 47 por 100 en la VI. De igual modo sólo un 22 por 100 de la clase VI llega a estudios superiores, mientras que el 60 por 100 de los de la clase I tuvieron la oportunidad de hacerlo (y la aprovecharon).

Al que ha estudiado se le dan más oportunidades para subir que a los demás, como luego veremos, *pero el nivel de estudios está casi perfectamente determinado con la clase de origen: el acceso a la di-*

TABLA 9

EDUCACIÓN SEGÚN LAS DISTINTAS «CLASES» DE SES.

Clases	Primario o intermedia	Bachiller	Comercio	Perito	Ingeniero	Abogado	Economista	Otras licenciaturas	Total superiores	(N) 100 %
I	3	16	21	16	20	28	5	7	60	(61)
II	6	14	13	9	38	14	4	6	62	(37)
III	13	12	17	17	35	8	2	7	52	(12)
IV	21	13	24	16	20	12	3	8	43	(75)
V	28	15	27	12	17	2	2	8	29	(32)
VI	47	4	26	4	13	—	9	—	22	(23)
Total contestan .	14	13	30	14	28	12	3	7	50	(429)

MÓVILIDAD SOCIAL DEL EMPRESARIO ESPAÑOL

TABLA 10

EDAD DE EMPEZAR A TRABAJAR SEGÚN SITUACIÓN ECONÓMICA EN LA JUVENTUD DE LOS EMPRESARIOS

Edad de empezar a trabajar	Situación económica de la familia durante su juventud				
	Próspera	Acomodada	Ni buena ni mala	Difícil	Total con datos
Hasta los 14 años	—	3	7	13	5
Hasta los 17 años	10	20	39	42	26
Hasta los 20 años	30	30	56	54	40
Hasta los 23 años	43	51	67	66	56
Hasta los 27 años	66	73	78	81	75
Desde los 28 en adelante	80	85	84	87	85
TOTAL	100 % (70)	(218)	(104)	(52)	(444)

Nota.—En esta tabla los porcentajes son acumulados: cada porcentaje incluye los inmediatamente superiores.

rección de una empresa demuestra menos desigualdad de oportunidades que el acceso a la educación. Obsérvese de pasada cómo la pauta de estudiar "sólo bachillerato" es típica, sobre todo, en las clases altas, y que las clases medias y bajas consiguen (o prefieren) estudiar peritaje o estudios comerciales (formalmente por encima de los bachilleratos). He aquí una pauta que puede romper para un sector la determinación que antes apuntábamos: aquellos de las clases altas que

TABLA 11

SES DE ORIGEN, POR TAMAÑOS Y RELACIÓN CON LA FUNDACIÓN DE LA EMPRESA

Clases	Menos de 500			Más de 500			TOTAL		
	Director	Fundador	Hereder	Director	Fundador	Hereder	Director	Fundador	Hereder
I	11	11	9	7	23	54	9	14	19
II	13	18	31	26	27	15	19	20	27
III ^p	31	20	39	26	9	13	29	18	34
IV	21	11	14	24	32	15	22	16	14
V	19	24	5	11	9	3	15	21	5
VI	6	16	1	6	—	—	6	12	1
(N)	100 % (85)	(74)	(137)	(72)	(22)	(39)	(157)	(96)	(58)

pueden ir a la Universidad, pero que no *quieren* (los «señoritos»), dejan paso a la «sufrida» clase media que llega más allá del bachiller.

Los datos de la tabla II demuestran que las vías de movilidad accesibles a las clases más modestas son: *a)* o bien fundando una empresa, en cuyo caso la movilidad es accesible a un mayor número, aunque limitada en perspectiva (un 40 por 100 de los fundadores modestos proceden de la clase baja), *b)* o bien estudiando y llegando con ello a las empresas más importantes, en cuyo caso la movilidad es accesible a sólo unos pocos, pero con una subida vertiginosa (un 17 por 100 de los *managers* de las empresas de más de 500 trabajadores provienen de la clase baja).

Si la industrialización admitiera más empresarios sin títulos académicos aumentaría el número de empresas importantes que crecen desde el taller. Si la sociedad fuera menos «clasista» no impediría tanto el acceso a puestos de dirección a los profesionales competentes que proceden de orígenes modestos. Ambas condiciones se combinan en otras sociedades más industrializadas que la nuestra y permiten más esos dos tipos de movilidad.

Pero el tema de la movilidad a que conduce el de la estructura de clases que estamos viendo merece un tratamiento más meditado. A él dedicamos la parte segunda de este trabajo.

Francisco Belda *

Libertad y Planificación Económica

No fue moral el patrón ruso de desarrollo, que sacrificó a unos quince millones de personas mediante una especie de colonialismo interior. Ni es eficaz el intento de "despegue" de un país atrasado mediante una mera campaña de propaganda y métodos de persuasión. Es preciso encontrar un camino intermedio, para el crecimiento global y distribución equitativa, sobre todo, de la Renta Nacional, al servicio del desarrollo integral del hombre, que no se puede medir solamente por sus niveles de gastos en bienes de consumo materiales.

EL DESARROLLO ECONÓMICO COMO PROBLEMA MORAL

UNO de los fenómenos más característicos de los tiempos actuales es el afán de desarrollo y de desarrollo rápido de las naciones nuevas o de las antiguas que, tras un período de decadencia, han tomado conciencia de la inferioridad de su situación con relación a otros pueblos. La importancia creciente que tiene la Economía en la vida pública ha hecho que este esfuerzo se concentre especialmente en el desarrollo económico. Hay una verdadera mística de desarrollo económico, causada principalmente por el deseo de elevar el nivel de vida de los pueblos, pero ayudada también por motivos distintos, como el nacionalismo, la expansión de una ideología, etc. La libertad política conseguida por muchos pueblos, en realidad tiene muy poco contenido si no va acompañada de una auténtica libertad económica. Hay una forma nueva de colonialismo—el colonialismo económico—que puede hacer irrisorias las libertades formales conseguidas con grandes esfuerzos y sacrificios.

Un desarrollo rápido exige una coordinación de esfuerzos, una aus-

* Profesor de Ética en la Facultad de Filosofía de Alcalá de Henares.

teridad y una laboriosidad grandes. Se exige un óptimo aprovechamiento de los recursos escasos de que se dispone. Es necesaria una ayuda exterior, pero con frecuencia se mira a esta ayuda con desconfianza—y no siempre sin razón—por considerar que más bien favorece, o intenta favorecer a los países que dan la ayuda que a los países ayudados. Con frecuencia las estructuras sociales y políticas anticuadas frenan el desarrollo, y los necesarios cambios estructurales no se pueden realizar por la resistencia que oponen los favorecidos por dichas estructuras. Todas estas circunstancias hacen que cada vez sea mayor el número de los que opinan que se imponen medidas drásticas para conseguir una reforma profunda y suficientemente rápida.

Al mismo tiempo es creciente la desconfianza a una excesiva intervención de los poderes públicos en la vida económica. Esta desconfianza es más manifiesta en los países desarrollados, y en los que están en vías de desarrollo, entre los hombres de negocios y, en general, entre las clases económicamente prósperas. La razón que suelen dar es que peligra la libertad y—aparte de considerar más eficaz desde el mismo punto de vista del desarrollo económico un régimen de libertad—no se puede sacrificar un valor tan alto en aras del progreso económico. Aunque en estas razones se esconde un deseo de conservar posiciones privilegiadas, no se puede negar que hay un fondo de verdad. Hay una tensión dialéctica entre libertad y planificación. Toda planificación supone una merma en la libertad de decisión de los particulares. Sin embargo, la auténtica libertad no se puede conseguir—en el caso de pueblos no desarrollados—sin planificación. La libertad esencialmente consiste en reconocerle al hombre una esfera de autonomía en la que pueda desarrollar su personalidad y ser responsable de sus propias decisiones. Esta esfera de autonomía contiene un elemento negativo—ausencia de coacción, por lo menos en la medida suficiente para poder ejercitar la propia responsabilidad—y un elemento positivo—existencia de los medios indispensables, espirituales y materiales, para el desarrollo de la propia personalidad—. Un hombre que carece de los medios indispensables para vivir una vida verdaderamente humana, no es libre en ninguna hipótesis. Está esclavizado por su indigencia. De nada le sirve que se le reconozcan unos derechos que no puede ejercer. Su situación es paradójica; no puede alcanzar la auténtica libertad sin merma de algunas libertades y, sin embargo, hay libertades que no se pueden sacrificar, porque sin ellas el hombre queda degradado y de nada le sirve la abundancia de bienes materiales, si es que se consigue, en orden a vivir una vida más humana.

El problema de planificar un desarrollo económico para construir una libertad genuina, sin destruir irremediablemente en el proceso esa libertad que se quiere alcanzar, tiene una vertiente ética muy importante. No se trata de construir una máquina que funcione bien; se

está jugando con el destino de muchos hombres, que son fines en sí mismos, que poseen una dignidad que les coloca por encima de todo otro objetivo posible. Hay una abundante literatura sobre el desarrollo económico, desde el punto de vista técnico, pero existe el peligro de despersonalizar el desarrollo, de tecnicarlo demasiado. Nuestro enfoque del problema va a ser más estrictamente humano, es decir, lo vamos a considerar como un problema moral, lo cual no quiere decir que se pueda prescindir totalmente de los aspectos técnicos, sino que éstos se habrán de subordinar a la consecución de un orden más justo.

I. DESARROLLO ECONÓMICO

No es fácil dar una definición de lo que es desarrollo económico. El coloquio sobre el «progreso», de Santa Margherita Ligure, organizado en 1953 por la Asociación Internacional de Ciencia Económica, hizo patente la indiferencia de los economistas más famosos hacia las definiciones rigurosas. No vamos, por lo tanto, a tratar de dar una definición científica del desarrollo económico, sino más bien una definición descriptiva, para que sepamos de qué hablamos y podamos entendernos.

Llamamos desarrollo económico al aumento acumulativo de la renta real «per capita», a largo plazo. En un concepto más amplio, se podría llamar desarrollo económico a un aumento a largo plazo de la renta total. Pero puede ocurrir que ese aumento no crezca tan de prisa como el aumento de población, p. e., y vaya, por lo tanto, acompañado de un estancamiento e incluso de un retroceso de la renta «per capita». A este crecimiento no le llamaremos desarrollo, porque no satisface las expectativas de los que desean desarrollarse. Tampoco llamamos desarrollo a un aumento de la renta «per capita» debido a una disminución de la población—por disminución notable de la natalidad o por una fuerte emigración—que no vaya acompañado de un aumento apreciable de la renta total. El crecimiento de la renta total lo consideramos como un requisito necesario, pero no suficiente para el desarrollo económico. También consideramos necesario en un verdadero desarrollo económico que el progreso sea armónico, es decir, bien difundido en todos los sectores de la economía, aunque para ello no es necesario que todos se desarrollen al mismo ritmo.

El desarrollo económico no es lo mismo que el desarrollo social, aunque se dé entre ambos una estrecha interdependencia. En los países que ya han superado el período de «despegue» de la economía, según algunos teóricos, se podría dar desarrollo económico sin desarrollo social, aunque para los seguidores de la escuela keynesiana esta teoría sería inadmisibile. Nosotros vamos a defender más adelante que todo

desarrollo económico debe ir acompañado de desarrollo social, pero nos fundándonos en razones económicas, sino en razones morales. La dificultad sería está en armonizar desarrollo económico y desarrollo social en aquellas economías que todavía tienen que «despegar». De hecho, los países que ahora consideramos como desarrollados, recibieron su impulso inicial por distintos procedimientos, pero todos han coincidido en una nota común: un alto grado de explotación y de sacrificios de las clases populares. En las naciones «capitalistas» la acumulación de capital, necesario para el desarrollo industrial, se hizo principalmente por el ahorro privado. Una mala distribución de la renta hizo que las ventajas de los nuevos inventos y de las sucesivas ampliaciones del mercado, se tradujeran en ingentes beneficios de las empresas capaces de triunfar en la competencia. Es la época negra de los obreros, que tardarán muchos años en conseguir un orden más justo. Cuando finalmente lo consigan, las estructuras económicas habrán cambiado considerablemente. Se habrá pasado a un desarrollo fundado en la competencia y en el ahorro privado a una economía de grandes unidades, en la que la capitalización se hace principalmente por medio de la inversión institucional. Ya no es el ahorro el que provoca la inversión, sino la inversión la que tira del ahorro. El gasto pasa a ocupar el puesto central de la economía, hasta tal punto que llega a estar socialmente mal considerado el espíritu de ahorro.

En Rusia hubo también un comienzo de acumulación de capital de tipo capitalista con anterioridad a la revolución. Se hizo principalmente con aportaciones de capital extranjero. Pero ha sido el régimen comunista el principal artífice del desarrollo. El instrumento principal han sido los planes quinquenales. Lenin quiso en un principio—con su N. E. P.—continuar un procedimiento capitalista de acumulación de capital, pero Stalin adoptó la tesis de Preobrajensky de acumulación socialista. El sector agrícola debía desempeñar para la economía socialista el mismo papel que las colonias con relación al sistema capitalista. La explotación de los campesinos debía consistir esencialmente en el establecimiento de precios elevados para los productos industriales proporcionados a los agricultores y la fijación de precios débiles pagados a los campesinos por los productos alimenticios por ellos proporcionados al mercado. El procedimiento de llevar a cabo esta explotación sería la colectivización de la agricultura por medio del «sovkhoz» y del «kol-khoz»¹. Una vez alcanzado un cierto nivel de desarrollo industrial, se aumentaría la acumulación por medio de la explotación de los obreros industriales. En 1933 se añadió un artículo al código penal—el artículo 131—que castigaba con seis meses de prisión todo abandono del trabajo. En 1939 se introdujo el carnet de trabajo: un obrero no podía abandonar su puesto sin la autorización del director. Estaba prohibido

¹ PHILIP, André: «Histoire des Faits Economiques et Sociaux de 1800 à nos jours», París, 1963. T. 1, págs. 285-286.

contratar un obrero sin autorización del director precedente². De 1937 a 1956 se utilizó el trabajo forzado como fuerza principal para las obras de infraestructura. Es difícil calcular el número de hombres en los campos de concentración durante este período. Se lo ha evaluado en un mínimo de 10 millones y un máximo de 20 millones³. El número de vidas humanas que ha costado este proceso lo ha calculado el Instituto de Estadística de la U.R.S.S. en 15 millones⁴. Actualmente, con la desestalinización, se ha desmontado gran parte del sistema de explotación de la era staliniana, pero ya no se trata de una Rusia subdesarrollada, sino de una sociedad altamente desarrollada. Se ha sacrificado a una generación para pasar de una economía atrasada a una economía progresiva.

El análisis teórico del desarrollo es bastante reciente y no se puede decir que haya llegado todavía a un estado de madurez. Se puede afirmar que la acumulación de capital no es más que uno de los determinantes del desarrollo económico. Otros son el progreso técnico y el aumento de población. Con estas variables se construye el modelo de Harrod-Domar. Ulteriores progresos del análisis no son más que ampliaciones del modelo anterior, introduciendo nuevas variables, como la distribución de la renta, p. e., en el modelo de Kaldor⁵. Sin embargo, una teoría más completa del desarrollo económico ha de salirse necesariamente del terreno de la Economía pura. La acumulación de capital, el progreso técnico y el crecimiento demográfico podrán ser los determinantes inmediatos del desarrollo, pero no son sus últimas causas. Estas hay que buscarlas en la «corona de datos» o marco de la economía. Los factores sociales, políticos y culturales juegan un papel importantísimo. La Historia nos muestra que la puesta en marcha de las economías hoy desarrolladas, se debe en parte a grandes conmociones de tipo cultural, con repercusión en las estructuras sociales y políticas. El desarrollo capitalista se hizo bajo el signo del puritanismo no conformista, en los países anglosajones, y de la Revolución Francesa. El desarrollo del Japón

² *Ibid.*, pág. 296.

³ *Ibid.*, pág. 293.

⁴ En el curso de una polémica entre Peter Wiles y Colin Clark sobre la tasa de desarrollo en la U. R. S. S., Peter Wiles calculaba la población de Rusia en 225 millones de habitantes y Colin Clark en 215 millones. El anuario estadístico de la U. R. S. S. dio la cifra de 200 millones. Esta diferencia que asombra cuando se ha podido apreciar la seriedad de las evaluaciones, investigaciones y cálculos de Colin Clark, se aclara con la confesión de los miembros del Instituto de Estadística de la U. R. S. S., que la explicaron por el hecho de que se había olvidado tener en cuenta en estos cálculos los 15 millones de víctimas de Stalin. Cfr. PHILIP, A., p. c., pág. 313.

⁵ HARROD, R. F.: «Towards a Dynamic Economics», Londres, 1948.
DOMAR, E. D.: «Essays in the Theory of Economic Growth», Londres y Nueva York, 1957.

KALDOR, N.: «A Model of Economic Growth», en *The Economic Journal*, 67 (1957), págs. 312 y ss.

tiene su origen, en gran parte, en la revolución Meiji, reacción contra el budismo y vuelta a la religión primitiva del shintoísmo en toda su pureza. Los «samurais» fueron el alma de la transformación económica, imponiendo una austeridad y un ascetismo, de los que ellos mismos dieron notable ejemplo, a pesar de ocupar los más altos puestos administrativos, económicos y políticos. El desarrollo en Rusia es promovido por unos doctrinarios que se van a esforzar por traducir en realidades la doctrina marxista. Aunque es verdad que los modos de producción condicionan los esquemas culturales—aunque no los determinen, como afirmó Marx—es mucho más verdad que son los factores culturales los que configuran las estructuras económicas y sociales. Los principios ideológicos que de hecho han animado el «despegue» de los países que hoy consideramos como desarrollados, han sido fundamentalmente falsos y han llevado a procedimientos inmorales e injustos, aunque no se puede negar efectividad a tales procedimientos. El juicio que merecen depende de la escala de valores que les apliquemos. Para nosotros los valores morales están por encima de los económicos y ninguno de esos procedimientos nos parece aceptable. Esto no quiere decir que haya que renunciar al desarrollo, sino que hay que encontrar nuevos procedimientos conformes con la justicia. Todo lo más, habrá que renunciar a un ritmo de desarrollo excesivamente rápido, cuando éste lleve consigo una opresión inhumana de amplios sectores de la población.

II. PLANIFICACIÓN

El impulso inicial del desarrollo de las naciones capitalistas se hizo bajo el signo de la competencia y de la libertad. La excesiva y desacertada intervención de los poderes públicos en la economía de la época del mercantilismo saltó hecha pedazos con los movimientos revolucionarios. Sin embargo, se dieron una serie de circunstancias que es muy difícil que se repitan. Los adelantos técnicos—considerables para su época—no eran de tal envergadura que exigieran la formación de grandes unidades económicas. Los mercados mundiales estaban todavía vírgenes y no ocupados por otras naciones desarrolladas con anterioridad. El liberalismo burgués, si era no intervencionista en las relaciones económicas tenía, sin embargo, perfectamente organizado un aparato policíaco represivo de las organizaciones obreras incipientes. Estas circunstancias han desaparecido y es muy problemático que hoy se pudiera iniciar un desarrollo por el mismo procedimiento. La Rusia comunista siguió otro camino distinto: el de la planificación. La autoridad determina lo que se ha de producir, en qué cantidad y a qué precio. La estructura totalitaria de la sociedad hace que las normas se cumplan, con más o menos éxito, pero realizándolas en lo fundamental. Esto le ha dado a la palabra planificación una carga de signo totalitario, que

todavía explica el antagonismo de muchos liberales a todo tipo de planificación.

Al terminar la segunda Guerra Mundial, Francia se encontró en la necesidad de hacer un plan económico. Arruinada, con recursos limitados, era necesario hacer opciones sobre el empleo de recursos, expresar una elección consciente sobre la manera de satisfacer las necesidades del país, establecer una escala de prioridades. Sin embargo, se encontraba con la dificultad de que—aparte la poca inclinación que tienen los franceses a que se les mande—todo lo que fuera racionamiento, austeridad, dirigismo, les recordaba el régimen de Vichy. Era la ocupación y el enemigo. Las especiales circunstancias hicieron que se adoptara una estructura extraordinariamente sencilla, un organismo que no daría órdenes, sino que haría estudios, suscitaría discusiones, haría proposiciones, organizaría contactos que intentarían conducir a una confrontación y a una convergencia de opiniones. Es el tipo de planificación que se ha convenido en llamar indicativa. Algunos lo han definido como «plan de la saliva», porque toda su fuerza está en la persuasión. Este tipo de planificación, que es el de los tres primeros planes franceses, ha sido considerado como el tipo aceptable en los países libres, en contraposición a la planificación imperativa, propia de las naciones totalitarias.

Esta dicotomía perfecta que divide los planes en indicativos e imperativos, además de ser demasiado simplista, encierra graves peligros. El modelo francés no es aplicable a los países subdesarrollados. Supone la existencia de unas estructuras sociales, políticas y económicas fundamentalmente aptas para el desarrollo. Se trata de una nación que ha alcanzado un alto grado de desarrollo técnico y cultural y con una tradición y unos esquemas mentales adaptados a los procesos modernos de producción y distribución. Es un método apto para salvar un bache en el desarrollo, pero no para ponerlo en marcha. Si no se admite más que dos tipos de planificación y uno de ellos no es apto para los países subdesarrollados, será demasiado fuerte para estos últimos la tentación de adoptar el segundo. En realidad, el gran atractivo que puede ejercer Rusia hacia los países subdesarrollados no está en su ayuda económica—que es insignificante—, sino en proporcionar un método apto para un desarrollo apto. Si admitimos, en cambio, que puede haber otros procedimientos distintos del capitalista y del colectivista, habremos encontrado una vía de solución para evitar que las naciones en vías de desarrollo recurran a la opresión de las libertades fundamentales y al holocausto de una generación, como lo hicieron los que ahora se consideran como desarrollados.

Toda planificación—no sólo la planificación económica—es una racionalización de las decisiones a tomar para conseguir un fin determinado. Consta de un elemento racional y de un elemento volitivo. Se racionaliza para «decidir». Tan importante como la racionalidad del

plan es su efectividad. Para que un plan sea efectivo tiene que contar con los estímulos suficientes para mover las voluntades de los que han de cooperar en su realización. En casos extremos puede ser suficiente la persuasión o—por el contrario—ser necesaria una coactividad que apenas deje lugar a la libre iniciativa; pero entre estos dos extremos puede haber una gama variadísima de grados de imperatividad.

Dejando aparte la distinción entre el sector público y el sector privado, no es necesario que lo que se imperen sean cantidades o precios—la típica «norma» soviética—. Hay medios de actuar indirectamente—pero eficazmente—sobre las variables del sistema, respetando en lo fundamental la libre iniciativa. También hay un campo muy amplio de imperatividad directa, distinto de las magnitudes económicas. Son las instituciones y procedimientos de la actividad económica. Las estructuras sociales, políticas y jurídicas condicionan de tal manera la actividad económica, que sería irrisorio un plan de desarrollo económico que dejara intactas unas estructuras regresivas. Una reforma agraria o una reforma fiscal, p. e., tienen una repercusión considerable en la actividad económica. Lo mismo se puede decir de una legislación que permita o no permita la libre asociación de los obreros. En realidad sería más propio hablar de desarrollo, sin añadir ningún adjetivo, que de desarrollo económico. Los aspectos puramente económicos podrán ser objeto de una ordenación especial, pero se requiere una ordenación paralela de los otros aspectos políticos, sociales y culturales para que la ordenación de la economía pueda ser efectiva.

No vamos a ocuparnos, dada la naturaleza de nuestro estudio, de construir un sistema de ordenación de la economía. Únicamente daremos unas normas de orden moral que deben encuadrar todo posible sistema. Son normas que se deducen de las exigencias éticas naturales del hombre, pero que procuraremos apoyar en el Magisterio de la Iglesia católica. Estas normas definen un ámbito, dentro del cual todavía habrá lugar a distintas opciones concretas, pero que definen suficientemente cómo debe ser una ordenación de la economía de acuerdo con la moral cristiana. Sobre todo quedará claramente definido lo que es incompatible con esas exigencias éticas. Podemos establecer cuatro principios fundamentales:

1. El fin de la actividad económica es satisfacer las necesidades de todos los hombres. El hombre es sujeto y no objeto de la economía. Por lo tanto, no se puede considerar que la actividad económica ha alcanzado su fin sólo con el aumento de la renta nacional. Ni basta decir que ha aumentado la renta «per capita», porque ésta no es más que una abstracción, el cociente de la renta nacional dividida por el número de habitantes, pero nada nos dice de su real distribución o del grado de satisfacción de las necesidades de los miembros de la sociedad. Pío XII, en su carta al Presidente de las Semanas Sociales de Francia, con motivo de la Semana Social de 1952, afirmaba que el fin del orga-

nismo económico y social es procurar a sus miembros y a sus familias todos los bienes que los recursos de la naturaleza y de la industria, así como una organización social de la vida económica, les pueden procurar⁶. El criterio supremo no puede ser el beneficio o el valor añadido, aunque éste tiene un valor instrumental grande en orden a esa satisfacción de necesidades.

2. No sólo se trata de satisfacer las necesidades de los hombres, sino que la actividad económica se debe hacer *por* los hombres y *para* los hombres. El hombre es anterior a sus propias necesidades. Las técnicas para la satisfacción de sus necesidades y toda la economía han de tener en cuenta no sólo la satisfacción de necesidades, sino al hombre todo entero, que es un fin más alto y tiene un valor trascendente. No se trata de simples necesidades, sino de necesidades *humanas*. Han de ser satisfechas respetando la dignidad del hombre, es decir, respetando su libertad. No se puede aceptar cualquier método, aunque los resultados materiales sean considerables y «a fortiori» no se puede aniquilar ni explotar a los hombres en aras del desarrollo. Esto no quiere decir que no haya que subordinar en muchos casos los intereses individuales al bien común. Pero se ha de hacer—como dice Juan XXIII en la «*Mater et Magistra*»—de acuerdo con el principio de subsidiariedad. El mundo económico es creación de la iniciativa personal de los ciudadanos. Sin embargo, los poderes públicos deben estar activamente presentes para promover el desarrollo de la producción en función del progreso social y en beneficio de todos los ciudadanos. Su acción tiene carácter de orientación, de estímulo, de coordinación, de suplencia y de integración. Por lo tanto no será lícito quitar a los individuos lo que ellos pueden realizar, ni reservar a una sociedad mayor o más elevada lo que las sociedades menores e inferiores pueden hacer⁷.

3. Al ser el fin de la economía la satisfacción de necesidades *humanas*, hay que establecer una jerarquía de necesidades. Si la necesidad fuera una simple fuerza natural, todas las necesidades estarían en el mismo plano. El cálculo cuantitativo determinaría el orden de satisfacción de las necesidades del hombre. Sería un problema de determinar el máximo de satisfacción con el mínimo de esfuerzo. Si por el contrario, la necesidad es la expresión de la libertad y de la universalidad de una personalidad espiritual incluso en las fuerzas aparentemente instintivas, siempre habrá necesariamente problemas de elección en la satisfacción de las necesidades. No se podrán comparar las distintas satisfacciones con un criterio cuantitativo.

⁶ Carta a Charles Flory, 5 de julio de 1952, *AAS*, 44 (1952), pág. 621.

⁷ Cfr. nuestro artículo «Repercusiones de orden moral de la política económica» en «*De la Rerum Novarum a la Mater et Magistra*». *Anales de Moral Social y Económica*. Vol. 1. Madrid, 1962, págs. 165 y ss.

No se pueden subestimar las necesidades de orden espiritual y cultural, aunque su satisfacción nunca se podrá expresar en números. Hay que huir de un peligro muy real de los tiempos que vivimos, que consiste en utilizar como criterio exclusivo del orden económico la satisfacción de necesidades materiales⁸. La libertad ocupará siempre el primer puesto de esta escala de valores. La libertad auténtica—se entiende—, es decir, la posibilidad de perfeccionarse y de satisfacer las apetencias humanas razonables de modo que sea uno el autor principal y el responsable de su propio destino. Entonces se verá que algunas conclusiones aceptables para los economistas «puros»—conclusiones que sólo tienen en cuenta la rentabilidad—son inaceptables cuando se consideran los «costes» humanos. No siempre es lo más interesante el aumento, lo más rápido posible, de la renta nacional.

4. No es lo mismo orden de prioridad que orden de urgencia de las necesidades. Se puede establecer un orden de prioridad radical de las necesidades humanas en el que los valores espirituales están antes que los materiales. Sin embargo hay necesidades de orden material que de tal manera condicionan la realización de los valores más altos, que en un orden de prioridades inmediatas se deben anteponer a muchas necesidades de orden cultural, aunque no a todo valor espiritual sin más. Al ser condiciones necesarias para la posible realización de valores espirituales, participan de su posición privilegiada en el orden de preferencia. Así el orden de urgencia no destruye sino que confirma el orden de prioridad radical de necesidades humanas. En este orden de urgencia ocupan el primer puesto las necesidades de alimentación, vestido, vivienda. Este principio sirve de correctivo a una posible hipocresía en la defensa de los valores espirituales. Si no se satisfacen las necesidades más urgentes de los ciudadanos, la exaltación verbal de la libertad suena a hueco. Ningún hombre puede ser libre si no se libera de la carencia de una alimentación, vestido y vivienda de acuerdo con la dignidad humana.

Una vez que desaparece la urgencia de las necesidades materiales, éstas pasan al último lugar, o, mejor dicho, debían pasar, porque no siempre ocurre así. Pío XII habla de exigencias provocadas artificialmente⁹ en contraposición con las necesidades reales. Una vez satisfechas, con cierta amplitud, las necesidades humanas más urgentes, es de mayor valor la ampliación de la base cultural de un pueblo que un mayor refinamiento en el «confort», a pesar de que ordinariamente se suele medir el grado de desarrollo de una nación por el número de automóviles o de televisores.

⁸ Cfr. Pío XII: Discurso a los participantes en los Cursos de Economía de la Sociedad Internacional para la Enseñanza Comercial. 10 de septiembre de 1953. *AAS* 45 (1954), pág. 407.

⁹ Discurso a los obreros italianos, 14 de mayo de 1953. *AAS*, 45 (1953), página 407.

III. PLANIFICACIÓN DEL DESARROLLO

Los principios arriba expuestos valen para toda ordenación de la economía y, por lo tanto, también para la planificación del desarrollo. Sin embargo, hay unos problemas específicos de esta última, sobre todo cuando se trata de países subdesarrollados y principalmente en sus primeras etapas. Ya hemos visto que los países que se han desarrollado lo han hecho con sacrificios inhumanos, que en algunos casos han llegado hasta la exterminación de millones de hombres. Las dificultades iniciales y la prisa por subir rápidamente de nivel económico plantean un problema grave, en el que parece que se da una oposición entre efectividad y respeto de la dignidad humana. Juan XXIII, en la Encíclica «Mater et Magistra»¹⁰, se enfrenta con el problema del desarrollo, aunque enfocándolos desde el punto de vista de la ayuda a los países desarrollados¹¹. En él nos vamos a inspirar principalmente para dar unos principios morales que han de regir la planificación del desarrollo económico.

1. El desarrollo económico es un valor positivo. Todo lo que llevamos dicho podría producir la impresión de que somos hostiles a un ritmo rápido de desarrollo. Pero esto no es verdad. Únicamente nos oponemos al uso de procedimientos inmorales, por atentar a la dignidad humana. Sin embargo, el retardar o frenar el desarrollo para respetar unas posiciones de privilegio lo consideramos tan funesto como el atropellar los derechos de los pobres para quemar etapas. No sólo no nos oponemos a un desarrollo rápido, sino que lo consideramos necesario en aquellos países que únicamente pueden proporcionar un nivel de vida bajísimo a sus ciudadanos, sobre todo cuando esto va acompañado de una expansión demográfica notable. Existe la posibilidad de hacer este desarrollo de un modo humano; pero para ello se necesita una cooperación internacional sincera y desinteresada. El desarrollo económico es una manifestación del dominio del hombre sobre la naturaleza. Por él de alguna manera se humaniza la misma naturaleza y el hombre se enriquece, incluso espiritualmente, porque ejercita y perfecciona sus facultades más nobles.

2. El desarrollo económico no es un valor supremo. No es más que uno de los factores—muy importante, por cierto—que contribuyen al desarrollo del mismo hombre y de la sociedad humana. Por lo tanto, ha de subordinarse a ese fin más alto. El ritmo, los medios, las metas a conseguir, todo ha de estar encaminado a una más perfecta realización de las exigencias y de las potencialidades del ser humano. El fin verdadero de todo desarrollo no es—aunque éste puede ser un

¹⁰ *AAS* 53 (1961), págs. 401-464.

¹¹ *Ibid.*, págs. 440 y ss.

medio muy importante—aumentar el acervo de bienes materiales a disposición de la sociedad, sino dar un sentido humano a la evolución de la sociedad. A este respecto, dice el P. Calvez:

«La Iglesia tiene en este punto una firme idea. No la de un productor-consumidor gigante, órgano de una sociedad-máquina, aunque estuviera destinado a dominar toda la naturaleza exterior, sino la de un ser consciente y libre, cuyo desarrollo y evolución consisten en una progresiva ampliación de sus medios de acción, en una progresiva liberación de mil servidumbres, para que pueda crecer su libertad fundamental (para que pueda ser libre hasta liberarse de sí mismo y darse a otro) y para que florezca en una sociedad constituida por el voluntario reconocimiento recíproco de los hombres entre sí, y finalmente por el don desinteresado de sí a los demás, por la caridad. Esto no se obtiene si los medios empleados contradicen a tal fin. Si se usa con preferencia de estos medios—de la coacción, por ejemplo, que es un recurso fácil—se pone de manifiesto que lo que se persigue es un fin completamente distinto del que señala la Iglesia»¹².

3. La moral cristiana no impone un sistema determinado de planificación del desarrollo. Los aspectos puramente técnicos no caen propiamente en el ámbito de la moral. Sin embargo da unas orientaciones generales bastante precisas. Prescribe el respeto a los principios que hemos expuesto y prohíbe las escapatorias de la facilidad y del simplismo. En realidad la aparente oposición que vemos entre desarrollo económico rápido y respeto a la dignidad humana se debe a esa tendencia a lo más fácil. Los realizadores de los desarrollos que hemos estudiado atacaron por la línea de menos resistencia. Esto no quiere decir que no haya otras posibilidades. Será más difícil. Requerirá una mayor perfección y flexibilidad en los medios y una gran valentía para no ceder ante intereses creados organizados poderosamente, pero ése es el camino para alcanzar un genuino desarrollo económico, integrado en un desarrollo de toda la sociedad y, en definitiva, de la persona humana.

4. Finalmente, nos nos queda más que recalcar que progreso económico y progreso social deben ir siempre unidos. Si el fin del desarrollo económico es la persona, esto no se debe olvidar durante el proceso y dejarlo para después, para cuando se hayan cubierto todas las etapas. Es verdad que no todo lo conseguido se podrá siempre repartir, si se quiere obtener una tasa alta de desarrollo, pero entonces hay que repartir también los sacrificios equitativamente. Desde luego es inadmisibles que se use el desarrollo como pretexto para defender los intereses de los poderosos y fortalecer su posición de modo que sean los principales beneficiarios del desarrollo sin haber participado en los sacrificios.

¹² CALVEZ, J. Y.: «Eglise et Société Economique», t. 2. «L'Enseignement Social de Jean XXIII». París, 1963, pág. 91.

GLOSAS Y COMENTARIOS

Enrique Pozón Lobato *

Las Empresas ante la Potenciación de los Recursos Humanos

Para el logro de la Promoción Social que el Plan de Desarrollo se propone es necesaria una consciente y abierta integración de las empresas y de los planes y centros de formación profesional. Por parte de las empresas: reconocimiento del nivel técnico de las nuevas generaciones de trabajadores, admisión de los más jóvenes de entre ellos, colaboración empresarial en el perfeccionamiento profesional de las nuevas fuerzas de trabajo asimiladas en la producción y en la formación del trabajador adulto veterano.

HEMOS leído detenidamente el Plan de Desarrollo Económico y Social de España para el cuatrienio 1964-1967, y hacemos nuestras dos frases que pueden ser síntesis y resumen de lo que intentamos dejar reflejado en este trabajo. Sirva, pues, de introducción los conceptos que apuntamos, tomados literalmente.

«Las esperanzas de expansionar nuestra economía no producirán los resultados deseados a no ser que se preste la atención necesaria a las inversiones en recursos humanos.»

«La Política de Promoción Social del Plan de Desarrollo se encaminará a conseguir no sólo el que cada español pueda llegar a adquirir la formación adecuada a su capacidad, sino también a que desempeñe el puesto de trabajo y la función más conforme con sus aptitudes y conocimientos. Por ello será necesario evitar que en las vías de promoción social se produzcan anquilosamientos, facilitando la existencia de

* Jefe del Departamento de Técnica Agropecuaria y Profesor en la Universidad Laboral de Córdoba.

otros sistemas más flexibles de ascenso junto a los de la tradicional titulación académica. Es preciso que los trabajadores puedan elevarse en la jerarquía profesional mediante la progresiva adquisición de los conocimientos técnicos correspondientes a los cuadros superiores de las actividades económicas, administrativas y sociales. De esta manera se logrará incrementar al máximo la productividad del factor humano en el proceso de desarrollo, al tiempo que se cumplen las exigencias de la justicia social.»

I

UN DOBLE ENFRENTAMIENTO

Las empresas, en los momentos actuales, han de pasar por dos situaciones que quizá, hasta hace poco tiempo, no aparecieron con clara necesidad. Nos referimos al acercamiento y colaboración mutua que debe existir entre las empresas, los planes estatales de formación y los Centros de Enseñanza Profesional. En otro sentido, la posición de las empresas ante la prestación de servicios en ellas de las nuevas generaciones de trabajadores, formados al aire de los nuevos tiempos. Analicemos ambos aspectos.

Los Centros de Enseñanza Profesional y las empresas han permanecido durante años divorciados, separados en su marcha. No se ha mantenido la relación deseada con la cantera de futuros hombres del trabajo. En la actualidad se impone la necesidad de que el mundo de la enseñanza y el de las exigencias reales de las empresas firmen un convenio de mutua colaboración.

Las empresas deben pensar cuán beneficioso sería para los Centros Profesionales, y no sólo para su alumnado, sino también para su personal docente y de dirección, que estuviesen dispuestas a colaborar y abrir sus puertas al diálogo y a la exposición de las necesidades mutuas.

Las funciones de un Centro de Formación Profesional no terminan completamente cuando se le hace entrega al alumno de su diploma o título correspondiente. Su proyección ha de ser más amplia. Debe conocer íntima y profundamente la evolución de los procesos de producción y de sus influencias sobre los posibles puestos de trabajo; debe mantenerse un contacto directo con los propios ambientes de trabajo; procurar el más perfecto acoplamiento entre la responsabilidad grabada en el alumno durante su permanencia en el Centro y la responsabilidad que tendrá que poseer en la empresa, al encomendarle una labor determinada. En una palabra: la tarea concluye sólo en el instante en que la promoción se consolida, es decir, cuando el proceso formativo desemboca en la ocupación de un puesto de trabajo.

Se impone la circunstancia inaplazable de una relación estrecha y, a su vez, abierta, entre las empresas, la programación estatal y los centros de formación. Ellas deben indicar, cuanto y cualitativamente las necesidades en mano de obra, para que de esta forma la enseñanza pueda ser conducida en la más completa correlación con la industria y los programas de formación profesional, cara a las empresas, tengan la agilidad y flexibilidad que los tiempos exigen.

Por otro lado las empresas deben conocer el impulso formativo de los centros profesionales y las aspiraciones, lógicas y justas, de la juventud trabajadora.

Los que tenemos el alto honor de vivir de cara a las inquietudes sociales, económicas y empresariales, tanto desde el ángulo de la formación académica impartida a la juventud como desde la perspectiva industrial de los rendimientos efectivos, no debemos silenciar, para conocimiento de las empresas, la labor desarrollada en los Centros Laborales. Misión, delicada en extremo, es el crear una personalidad bien definida, con la columna dorsal hecha de ciencia y trabajo, en las jóvenes generaciones que pueblan las aulas de nuestros Centros profesionales. Nos urge el imperativo humano, cristiano, social y patriótico, de situar en la órbita exacta de la verdad y de la prudencia a esa pléyade de trabajadores cultos, que las empresas hasta hace muy poco tiempo desconocían, de suerte que en lo íntimo de su alma no se crean más de lo que son, ni tampoco se conformen fácilmente con niveles de trabajo inferiores a su competencia profesional, bien probada.

Desde el punto de vista de la juventud trabajadora, si queremos lograr en ella plena satisfacción, hemos de procurar, como dice Manfredi Cano, cubrir un determinado número de necesidades básicas. Son éstas, entre otras: *a)* Oportunidades para adquirir la instrucción general, tanto teórica como práctica, que le permita decorosamente acercarse a los puestos de trabajo. *b)* Oportunidades de encontrar ese empleo que le gusta y para el que ya está preparado. *c)* Oportunidades para mejorar dentro de su profesión, no sólo en el aspecto material del ascenso en categoría y en sueldo, sino también y puede que principalmente, en capacidad y perfeccionamiento técnico.

Apuntamos pues para las empresas, la no menos difícil y urgente tarea de despertar a los espíritus dormidos, a fin de que muchos criterios de selección, clasificación, valoración y aprovechamiento de aptitudes, puedan superarse, remozando sus cuadros con savia nueva. La psicología de los jóvenes trabajadores, más cultos y preparados, tiene que hallar su ambiente adecuado en las industrias, para desarrollar sus posibilidades. No se trata solamente de ganar más o menos. Se trata ante todo, de que unos hombres que vinieron a los centros de formación profesional para prepararse y retornar al trabajo, no se vean sorprendidos por criterios que administran la incultura.

LAS EMPRESAS ANTE LA NUEVA CONCEPCIÓN DEL TRABAJADOR

El problema de las empresas es, en parte, económico. Pero lo más triste es que en medio de problemas económicos suele existir, casi siempre, una serie de problemas que no pueden reducirse a valores humanos y de organización. Cuando las empresas no llegan a mejorarse en igualdad de condiciones económicas, es que fallan los factores humanos de producción. Y España no puede permitirse el lujo de proseguir por los caminos más difíciles en la solución de sus problemas. Cambiemos la mentalidad de los hombres, que es factor humano y económico, y cambiemos el espíritu y sistema de empresas, que es valor humano y no económico, y sabremos ponderar cuánto pueden los hombres dispuestos a rendir al máximo con su inteligente esfuerzo.

Y uno de estos problemas humanos que se pueden plantear en la actualidad en el amplio mundo de las empresas, es la estrecha convivencia y la relación armónica de los trabajadores tradicionales y de los trabajadores procedentes de cualquier Centro de formación. Es éste un problema que requiere una doble concesión de mutua honradez humana y profesional. Ni los trabajadores a la vieja usanza están en el momento emocional que la vida les pide, ni los jóvenes trabajadores, de corte más culto sin duda, tienen todavía el adiestramiento y la experiencia de su propio puesto de vanguardia les exige.

El proceso de racionalización que se realiza en las estructuras productivas, dice Alberto Caballi, y en particular en la industria, parece demostrar que la acumulación de experiencia profesional ya no es suficiente para el ejercicio de funciones que varían de contenido con un ritmo extremadamente rápido. La acumulación de experiencia es un instrumento adecuado cuando hay que enfrentarse siempre con los mismos procesos laborales y con el mismo utillaje técnico. Pero cuando los procesos laborales cambian, cuando se introducen nuevas tecnologías, cuando se modifica la organización de la empresa, entonces es necesario un tipo de preparación que consienta recoger lo que es común o diverso entre lo viejo y lo nuevo, y adaptarse rápidamente a las nuevas funciones del trabajo.

La primera concesión que en el problema de la relación armónica entre trabajadores tradicionales y formados técnicamente, deben hacerla los trabajadores jóvenes. Es indispensable que la juventud comience reconociendo el prestigio que la veteranía y la experiencia merecen, ya que son éstas dos armas fundamentales, aunque no únicas, en la profesión laboral. No cabe que la juventud se proclame maestra de la vida, sin haber alcanzado la madurez. Lo que afortunadamente acontece es que la generación culta se encuentra con mucho mayor bagaje de posibilidades para intentar rápidamente la escalada. Pero una escala de

prestigio, de conquista, de superación meditada, no de reclamación prematura.

Sin embargo, es también inaplazable la necesidad de que las empresas, y los veteranos trabajadores de las mismas, concedan sin rubor a sus hijos alas para caminar más veloces en la competición profesional, a fin de lograr así la cima de la perfección más rápidamente. Ello supone, ante todo, incorporación a un ideal de progreso común y además el reconocimiento de que la superación de nuestra vieja historia no significa desplazamiento de la veteranía, sino iniciación de nuevas etapas que piden una puesta al día, inasequible para cuerpos y espíritus que ya dieron parte o todo su caudal de energías.

El día en que las propias empresas, las jóvenes generaciones y los veteranos del trabajo hagan de esa armonía consciente un honor y gloria común, no una barrera de separación, que obligue a orientar a la juventud hacia empresas de nueva creación—que vendrán a arruinar a las saturadas de hombres viejos—se habrá alcanzado una meta psicológica y social que limará muchas de las aristas que hoy hieren a los trabajadores españoles.

Hemos, pues, de caminar por doble pista: hombres en formación y empresas en evolución. Y en esa ruta de verdad y de equilibrio es donde podremos encontrar, en corto plazo, el éxito apetecido de promoción social.

LA TRADICIONAL DESCONFIANZA DE LA INDUSTRIA

Con mucha razón se ha dicho que la industria ha tomado posiciones en España frente a la «formación de técnicos» y en relación a la elevación de los «niveles culturales» de sus trabajadores. Y también hay que meditar su resistencia a modificar las estructuras tradicionales, que parte de un tipo concreto de hombres, de un margen de ilustración ya conocido y de una tipología que no pueda perturbar el buen orden y la comodidad.

Sin embargo, creemos que el matiz actual del problema adquiere perfiles propios, por cuanto las empresas no se oponen a recibir trabajadores con cultura y técnica, sino que, buscándolos con afán—pues de lo contrario es su propia ruina—no han roto ya los viejos moldes de selección y encuadramiento. Resulta a veces un tanto vergonzoso que a los jóvenes oficiales, maestros industriales o bachilleres laborales superiores, se les ofrezcan como ejercicios de índole cultural o técnico, en orden a la selección de los solicitantes a empleo, problemas y temas preparados para balbucientes que concluyen su escuela primaria.

Por este sistema se llega al error de aprobar candidatos para la categoría que de antemano se pretendía asignar, pero sin haber concedido a los aspirantes la satisfacción de comprobar que sus fuerzas le

permiten aspirar a mucho más, aunque haya que hacerlo después de pasar éste pruebas mucho más intensas y profundas.

LAS PRUEBAS DE SELECCIÓN EN LAS EMPRESAS ANTE LOS JÓVENES TRABAJADORES

Sabemos ya de sobra que el nivel cultural y técnico de los jóvenes graduados en materias profesionales, supera intensamente los niveles—ya anticuados muchas veces—que se proponen para la selección e ingreso en las empresas. Hemos de intentar que las empresas conozcan esa realidad fehaciente, a fin de que también eleven las escalas a su debido tiempo.

Como muy bien dice Carrasco Belinchón, la selección acertada—como causa de satisfacción en la Empresa—impone el establecimiento de los apropiados procedimientos que permitan descubrir en los solicitantes la posesión de las habilidades, conocimientos y experiencia requeridos en cada caso. Las habilidades y conocimientos se pueden determinar con las correspondientes pruebas. Ahora bien, estas pruebas han de tener una base científica que permita calificar no sólo la aptitud para realizar el trabajo en concreto propuesto, sino también cómo se comportará el sujeto examinado en otros supuestos diferentes.

La adaptación al puesto de trabajo es causa de satisfacción en el trabajador. Dicha adaptación depende de la concordancia entre las aptitudes del trabajador y las exigencias del puesto de trabajo. Por lo tanto, no es suficiente que el sujeto reúna las condiciones precisas para desarrollar el trabajo, sino que, además, se precisa que exista correspondencia, pues si el trabajador cuenta con cualidades para desempeñar puestos de más responsabilidad, y éstos no se le confían, se provoca una insatisfacción aún mayor, que en el caso de ser excesivas las tareas que se le asignan por sus condiciones personales.

Sirva de demostración real y palpable a nuestros temores la inadecuación de las pruebas de selección clásica, seguida por algunas empresas—catalogadas de envergadura—para la admisión de jóvenes trabajadores capacitados humana y profesionalmente en los centenares de Centros de Enseñanza Profesional.

Expongamos, primero, las citadas pruebas de dos empresas, y con posterioridad las posibilidades profesionales de los jóvenes que han de aceptar dichas pruebas como válidas, para alcanzar la categoría, inmediatamente o en un futuro próximo, de oficial de tercera. Así destacaremos el enorme contraste y la gran desilusión que han de sufrir estos incipientes hombres del trabajo formados durante un buen puñado de años en las aulas y talleres de los centros profesionales. Y ello con ánimo de estimular a las empresas para que revisen sus pruebas de admisión y selección de personal, sobre todo cuando se trata

del material humano a que nos estamos refiriendo, fijando más exigencia pero a la vez más posibilidades de promoción, una vez superadas.

He aquí el contenido de una prueba de selección: «Saber escribir (no importa faltas de ortografía y mala letra); saber sumar, restar, multiplicar y dividir, pero cuentas fáciles, y una prueba psicotécnica (la hacen los niños en la escuela cuando ingresan, y en el Ejército se hace ahora).» Y dichas pruebas destinadas a hombres comprendidos en edades entre 18 y 30 años.

Otro modelo de pruebas, tomado de la realidad de una importante empresa española. «Aritmética: quebrados, regla de tres, repartimientos proporcionales, sistema métrico decimal, raíz cuadrada; Geometría: conceptos fundamentales, triángulos, cuadriláteros, polígonos regulares; Electricidad: generalidades; unidades de medida, leyes fundamentales; generadores y receptores». Bien es verdad que estas pruebas pueden ser adaptadas y quizás de envergadura para el trabajador a la vieja usanza. Pero escasas en sus exigencias para los jóvenes que han cursado siete años para conseguir el título de Maestría Industrial, otros tantos para conseguir el grado de Bachiller Laboral Superior o los cinco años para alcanzar la categoría de Oficial Industrial.

Llegado este momento es conveniente que las empresas conozcan el contenido profesional de estos grados de enseñanza, para que en justa correspondencia, adapten sus pruebas de selección y los puestos a ellos señalados, más de acorde con sus posibilidades. Se necesita del concurso de todos los hombres de espíritu empresarial a fin de conseguir las metas a que la juventud aspira.

¿Y qué es un maestro u oficial industrial, así como un bachiller laboral superior? Llegado a los catorce años, después de dos cursos de iniciación profesional, el joven, futuro trabajador, comienza el grado de oficialía Industrial o Aprendizaje, que tiene por objeto el conocimiento elemental, teórico y práctico de una profesión concreta. Dura tres años. En el primero recibe el alumno la necesaria formación básica, y se estudian en él, detenidamente, sus aficiones y vocación, sometiéndoles a examen psicotécnico y a diferentes pruebas científicas. Después, el muchacho escoge la profesionalidad que considere más oportuna y adecuada a sus aptitudes entre las diversas especialidades de las enseñanzas industriales. Durante los dos cursos restantes de oficialía, el alumno asiste a clases diarias en el aula, taller y laboratorio, alternando las disciplinas teóricas con las prácticas, de acuerdo con un riguroso plan de estudios y cuestionarios elaborados minuciosamente. Acabado estos tres años, el alumno tiene el título de Oficial Industrial.

Si su capacidad y circunstancias lo permiten, puede seguir dos cursos más para alcanzar la titulación de Maestro Industrial, conector, no ya de un oficio determinado sino de todos los oficios que integran una rama completa—metal, electricidad, madera, delineantes—ya que al maestro han de encomendársele, dentro del campo industrial y como

mando intermedio en las empresas, la gestión y conocimiento de las materias que integran el conjunto de oficios que están a su cargo.

El bachillerato laboral superior proporciona al joven trabajador una formación profesional para las actividades industriales, después de siete años de estudio profundo e intenso, los dos últimos de verdadera especialización. Capacitan al término del mismo al joven para el ejercicio de profesiones especializadas de amplio porvenir. El alumno, con la base profesional de los cinco primeros cursos, elige posteriormente la rama y especialidad que más cuadra a sus aptitudes e inclinaciones. En este bachiller técnico y profesional se conjugan armónicamente la formación cultural y humana y las bases técnicas y científicas necesarias para la formación profesional.

¿No nos han de parecer escasas las pruebas, antes sacadas de la realidad, cuando se trata de catalogar y medir la valía profesional de esta nueva juventud trabajadora, cultivada humana y profesionalmente a lo largo de siete años de estudio intenso de las más diversas materias de la ciencia y de la técnica?

Pero como al principio del trabajo dejamos constancia de nuestra prudencia y equilibrio al desarrollar la exposición, sinceramente hemos de reconocer que también es indispensable crear en la juventud una personalidad adecuada, para que sepa enfrentarse con la realidad, dispuesta a aportar sus valores y a comprender la psicología del momento y el estado en que se hallan las industrias y los veteranos trabajadores.

Como dice el P. Aniz Iriarte, O. P.: «No cabe pensar en la conformidad injusta, cuando un especialista va a ser clasificado como peón, habiendo puestos de trabajo en su modalidad y en su grado. Pero tampoco debemos alimentar la idea de que una juventud inexperta en los problemas generales de la vida industrial aspire con premura a encumbrarse en demasía, porque todo le parece indecoroso para él. En el justo medio de la prudencia, que es justa, inteligente y previsor, se halla la solución a este problema. Que sigan las empresas acercándose a los Centros de Formación Profesional y traten de encontrar no sólo un equipo de jóvenes dispuestos para el trabajo, sino también un espíritu, una inquietud, que ellos sabrán transplantar a las naves de sus fábricas».

PROMOCIÓN EN EL SENO DE LAS EMPRESAS

Una nueva circunstancia que se le presentará a las empresas en cuanto a su actitud frente a los jóvenes trabajadores a que nos estamos refiriendo será la forma o procedimiento de cómo llevarán a cabo el progresivo perfeccionamiento de estos hombres, con ilusiones, con una base cultural y profesional amplia y con unos derechos adquiridos por titulación para seguir estudios técnicos de grado medio o superior.

Hemos de decir, para una mejor visión de esta postura, que los jóvenes que siguen estudios profesionales son, por lo general, alumnos becarios, procedentes de familias trabajadoras. Todavía en la sociedad española no ha calado suficientemente la necesidad y conveniencia para el futuro del muchacho, de los estudios profesionales, considerando a éstos, por muchas familias españolas, como estudios de segunda categoría, cuando realmente, en su plano de docencia de grado medio, son los más adaptados a la realidad y exigencias de un despliegue industrial, como es el que España tiene en la actualidad. El hecho de haber un significativo porcentaje de alumnos becarios, que dejarán de disfrutar de la ayuda económica para el estudio cuando finalicen los grados de Oficialía, Maestría o bachillerato laboral superior, hace que tengan que incorporarse al trabajo jóvenes con diecisiete, dieciocho, diecinueve o veinte años. Oficiales, Maestros industriales o Bachilleres laborales superiores. Y aquí aparecen dos situaciones que es conveniente estudiar, cara a las empresas.

En primer lugar, la flexibilidad de las empresas en cuanto a la edad tope mínima de admisión de trabajadores. Muy interesante sería su admisión, a pesar de su juventud e inexperiencia y de tener pendiente el servicio militar. Sería una fase de adaptación plena al puesto de trabajo y una posibilidad de seguir estudiando, bien con el apoyo moral y económico de la empresa, bien con sus propios medios, al poder atender los gastos ocasionados por los estudios con el salario percibido por su trabajo. Si así no lo hacen las empresas, ¿no se verán obligados algunos de estos muchachos a enrolarse en las filas del trabajo como mero aprendiz de segundo o tercer año, como viene ocurriendo en algunos casos concretos que nosotros conocemos? Esta actitud por parte de las empresas no es general, ya que son bastantes las que admiten y buscan alumnos recién salidos de los Centros profesionales. Pero bien vale la pena dejar constancia de ello.

Deben también pensar las empresas que la juventud tiene derecho a evolucionar en materia de su perfeccionamiento profesional y en sus aspiraciones, y que muchos de los muchachos que se han incorporado al mundo del trabajo con el título de oficial o maestro industrial o como bachiller laboral superior, pueden, porque su título así lo reconoce, proseguir los estudios de Peritaje y, ¿por qué no?, de Ingeniería. La reglamentación de enseñanzas técnicas les concede todos los derechos.

Gracias a Dios que hay un buen número de empresas españolas que conceden toda clase de ventajas para que los jóvenes puedan dar remate lógico y justo a sus aspiraciones. En nuestro continuo contacto con las empresas merced al Servicio de Relaciones Culturales y de Trabajo de la Universidad Laboral de Córdoba, han sido varias las que han ofrecido condiciones inmejorables para que los ex-alumnos puedan, con toda tranquilidad, simultanear los estudios con el trabajo. Sirva

de muestra la posición que en materia de perfeccionamiento profesional de esta nueva clase de trabajadores, han adoptado dos empresas españolas, con las cuales mantenemos cordiales relaciones de intercambio.

«Durante el actual curso académico (1963-1964) se podrán cursar en esta factoría los estudios correspondientes al Curso Preparatorio de la carrera de Peritaje Industrial. Horario posterior a la jornada de trabajo y profesorado compuesto por personal técnico con la graduación de Perito o Ingeniero, perteneciente a la plantilla de su personal. Las clases tendrán lugar en el laboratorio físico de la propia empresa y los honorarios a devengar por los señores alumnos serán de 200 pesetas mensuales. La Dirección de la Empresa, en su interés de conseguir las máximas facilidades para la formación técnica del personal, facilitará la adquisición de los libros de texto, que podrán ser abonados por los alumnos a razón de 150 pesetas mensuales. Se irán a examinar a la Escuela de Peritos Industriales de Una vez finalizados los estudios de Perito Industrial puede quedar el interesado, si lo desea, en la propia empresa, con tal categoría.

La actitud de otra importante empresa en relación con la continuación de estudios es la siguiente: «Después de un año de permanencia en la empresa, se abona al trabajador el 50 por 100 de matrícula y libros de los estudios de Perito Industrial. Si aprobase el curso íntegramente, al año siguiente se le cubriría el 100 por 100 de ambos conceptos. En determinados casos, se conceden jornada especial de estudio. El estudio se facilita por jornada continua de trabajo de ocho horas para que quede el resto del día libre para el estudio.»

RETRIBUCIÓN MÁS DE ACUERDO CON SUS POSIBILIDADES

Evidentemente, hay que tratar de que en las empresas se observe una rápida elevación de los niveles económicos una vez comprobadas las cualidades profesionales de los jóvenes trabajadores, pues se observa, ya incluso, bastante variedad entre la remuneración inicial concedida a estos trabajadores procedentes de centros de formación profesional y la otorgada a otros no capacitados previamente en centros de este tipo, y siempre con beneficio para los primeros. Eso puede ser un indicio de que las empresas han dado un paso hacia adelante, de acuerdo con las posibilidades de los jóvenes trabajadores-estudiantes, sin olvidar las limitaciones de cada uno y la experiencia a adquirir.

Sirva de observación palpable la diferencia de sueldo existente en dos casos concretos, tomados de la realidad, comparando la remuneración en una misma categoría profesional, pero referida a trabajadores jóvenes procedentes de centros laborales y a trabajadores «clásicos» ascendidos a base de años y experiencia.

«A los oficiales de primera, 1.386 pesetas semanales, es decir, alre-

dedor de 5.544 pesetas mensuales». Sueldo ofrecido a alumnos que han terminado en la Universidad Laboral de Córdoba, merced a las gestiones realizadas por su Sección de Relaciones Culturales y de Trabajo.

A los oficiales de primera, 2.631 pesetas mensuales». Sueldo que perciben los trabajadores con dicha categoría profesional en determinada empresa, pero no procedentes de centros de formación profesional.

Ambas cifras son referidas al salario base, reconocido por la Empresa.

También se da el caso que ex-alumnos del centro antes citado, que se han incorporado a la empresa con la categoría de oficiales de tercera, perciben semanalmente 800 pesetas, es decir, unas 3.200 pesetas mensuales, mientras que oficiales de primera, como anteriormente apuntamos, tienen como remuneración base 2.631 pesetas.

Realmente, esto demuestra que las empresas no están ajenas al reconocimiento de un mayor rendimiento y aprovechamiento en favor de los jóvenes trabajadores capacitados íntegramente. Es ésta una posición de extraordinaria importancia para estimular y dirigir hacia los estudios profesionales a una gran masa de juventud, que por un error de creencia se encamina por estudios falsos para su futuro profesional y para su colaboración en el proceso productivo de los sectores económicos de la nación.

II

En la primera parte de este trabajo nos hemos ocupado de la consideración de algunos aspectos referidos a la posición de las empresas ante los nuevos trabajadores, que cada vez en número más creciente se irán incorporando a las plantillas de personal de las industrias. Ante esta juventud trabajadora, preprada y responsable, muchos viejos criterios de selección, valoración, promoción y remuneración han de evolucionar paralelamente.

Pero quedaría incompleta esta exposición si dejásemos en el silencio la labor necesaria que las empresas se tienen que imponer en orden a dar las máximas facilidades y a colaborar directamente en la calificación profesional de esos miles de hombres del trabajo que todavía militan en las filas del peonaje, muchos de ellos analfabetos, o afectados por un inmediato paro tecnológico o por una situación de subempleo. El Ministerio de Trabajo ya hizo pública las directrices de la Promoción profesional obrera, con un objetivo inmediato de crear 800.000 puestos docentes, en donde el trabajador encuentre la vía de su promoción social. Las Universidades Laborales, como cabezas y directoras en zonas concretas de influencia, se afanan en hacer realidad la tarea a ellas señaladas. Pero también hay que indicar la necesidad de la máxima colaboración y ayuda de las propias empresas, que tienen en sus manos el material humano capaz de recibir la influencia de esta labor;

los locales y naves necesarias para la realización efectiva de la docencia intensiva; y la prestación de sus técnicos y personal especializado que de manera positiva pueden contribuir a la elevación del trabajador. Pero vayamos por partes.

El profesor Harbison indica la importancia de la colaboración empresarial en la tarea de la formación profesional del trabajador, en las siguientes frases: «La estrategia de las naciones en el proceso de modernización debería inducirles a transferir la mayor parte posible de la labor de proporcionar una formación profesional a manos de las propias empresas empleadoras.»

«Convendría ejercer una presión sobre las empresas privadas a fin de inducirles al establecimiento de programas de formación práctica de artesanos, obreros especializados, empleados de oficina, capataces, así como también de los obreros semiespecializados. En resumen, sería necesario considerar la valoración de los recursos humanos dentro del servicio «como una parte integrante de la conducción de una empresa.»

Un subcomité del Consejo Nacional Consultivo Mixto del Reino Unido ha propugnado hace poco que debería preverse en todas las empresas un período de formación sistemática para todos los trabajadores que requieran cierta calificación. Se ha comprobado que con ello la producción aumenta y se desperdicia menos materia prima.

El P. R. Ruiz de Arburuz, S. J., refiriéndose a la necesidad de la formación profesional del obrero adulto, señala: «Y si las razones morales y sociales no fueran bastantes, están las razones económicas que nos obligan, ante la rápida evolución de la técnica, la instalación de nuevas máquinas y equipos, la creación de nuevos puestos de trabajo, la readaptación y los cambios de estructura, la escasez de mano de obra formada, la necesidad de aumentar la productividad, etc.»

Resultado de diversas encuestas ha sido la demostración de que la industria, en líneas generales, no ha tomado apenas medida para procurar una formación sistemática a los obreros semicalificados y no calificados. Hemos de desterrar de la mentalidad de algunos empresarios, de que el trabajo calificado y semicalificado no requiere apenas ninguna formación previa; el temor de ser ellos los primeros que en su sector o ramo imponen procedimientos sistemáticos de formación para sus trabajadores; la incertidumbre de que «para qué servirá esta labor» si una vez formados, quizá abandonen la empresa o tengan que adquirir otra nueva especialidad, dada la intensa rotación de la mano de obra; además, punto final a estas consideraciones. «Es tan complicado y difícil un sistema sistemático de formación en el interior de la empresa.»

Sin embargo, tenemos que considerar que la participación de la industria española en la potenciación de los recursos humanos es condición imprescindible si el Plan de Desarrollo se propone cubrir los objetivos previstos. Ello es tanto más cierto, como dice Valera Colmeiro,

cuanto que el sistema estatal de formación profesional en España, no tiene ni la agilidad ni los recursos humanos y materiales suficientes para enfrentarse con la necesaria flexibilidad y rapidez a las crecientes y variadas exigencias que el progreso técnico plantea de modo ininterrumpible, ni tampoco cuenta con los elementos de juicio suficientes para calibrar con precisión las nuevas necesidades que en orden a especialización se plantean en la actividad industrial en función de la evolución, frecuentemente vertiginosa de la técnica.

Pero si alguno todavía no calibra la rentabilidad de esta formación, bueno será recurrir a recientes trabajos estadísticos que demuestran que el aumento anual de producción sólo en menos de la mitad se debe a la acumulación del capital físico; el resto proviene del crecimiento de las aptitudes y calificación del personal, así como de una mejora en la organización de la producción. Numéricamente podemos decir que «un índice de desarrollo equivalente al cinco por ciento anual, supone un aumento de mano de obra especializada en un porcentaje del quince al treinta por ciento, en el mismo plazo».

ANALFABETISMO Y EMPRESA

Pero ¿para qué remontarnos, de momento, a la especialización del trabajador, cuando todavía tenemos en España a más de un millón de peones que son analfabetos? El redimir de la ignorancia a esos hombres que prestan sus servicios en numerosas empresas, ha de ser la primera y más urgente tarea.

Llegado este momento, las empresas pueden y deben colaborar para desterrar de sus naveles y talleres la plaga social del analfabetismo. Consideren por un momento las empresas los perjuicios que el orden económico ocasiona el trabajador analfabeto. Sin saber leer, escribir y de cuentas, difícilmente podrá el obrero cumplir con la debida eficacia sus deberes y funciones. Se resentirá la producción en calidad y cantidad. Además, es un precepto de justicia, y va más lejos de lo que el Estado pueda legislativamente dictar para que las empresas participen.

Es, por tanto, necesario y urgente que las empresas que cuenten con obreros analfabetos o que no tengan certificado de estudios primarios—obligatorio hasta los sesenta años—deberán dar toda clase de facilidades para la obtención del mismo. Estarán obligados a inscribir a sus obreros analfabetos en el censo que se realiza al efecto por los Ayuntamientos y a declarar y dejar comprobar a los inspectores de Enseñanza los datos sobre la situación cultural de su plantilla de trabajadores. Pecaríamos de injustos si no destacásemos la labor de algunas de las empresas que nosotros directamente conocemos y que están colaborando eficazmente en la magna campaña de alfabetización, que meses atrás se puso en marcha en España.

COLABORACIÓN EMPRESARIAL EN LA FORMACIÓN DEL TRABAJADOR ADULTO

Para terminar queremos dejar puntualizado una serie de procedimientos y medios, a través de los cuales las empresas podrían hacer realidad su tan deseada participación en la potenciación de los recursos humanos.

a) Mandando a los Centros de Formación Profesional Acelerada a un grupo de trabajadores para que, según sus especiales circunstancias dentro de la empresa, se aprovechasen de las enseñanzas impartidas en estos Centros, actualmente en número de seis, pero que en un futuro próximo se verán aumentados. Han de saber las empresas y lo han de acoger con cariño y con verdadero espíritu práctico, que se suelen reservar un tanto por ciento de plazas para ellas en dichos cursos. De esta forma pueden mandar becarios elegidos entre los obreros no cualificados, en subempleo o con necesidad de reconversión profesional.

b) Solicitando del Patronato de Protección al Trabajo el reconocimiento para la empresa de «centro capacitado para desarrollar enseñanzas de formación intensiva profesional en sus propios locales e instalaciones y con los técnicos de que se dispone, como profesores», puntualizando, además, los cursos de formación propuestos, profesiones y oficios más adecuados a las necesidades de la Empresa. Recibirían la ayuda económica precisa para sufragar los gastos de formación de su personal.

c) Acogiéndose al Plan de Promoción Profesional Obrera del Ministerio de Trabajo. En la medida que lo deseen, las empresas podrán solicitar el montaje de cursos para la formación de cuadros de especialistas en cualquier modalidad. Sólo se exigirá de las empresas seguridad de colocación para los que superen las pruebas finales.

d) El envío de técnicos de las propias empresas al Centro de Formación de Monitores de Madrid o a las propias Universidades Laborales, para que adquieran el adiestramiento y la metodología de un monitor, aprovechándose así su labor como profesor de cursos intensivos en sus propias empresas.

Hombres en formación y empresas en evolución. En una breve frase hemos querido compendiar el contenido de este trabajo, cuya finalidad no ha sido otra que contribuir a despertar la inquietud por el factor hombre dentro del ritmo acelerado de la vida industrial, superando así la estricta posición económica, al considerar a la empresa no sólo como unidad económica de producción sino también, y principalmente, como COMUNIDAD HUMANA DE TRABAJO.

INSTITUCIONES SOCIALES MODERNAS

M. Brugarola

Formas de Cooperación en el Artesanado y en el Comercio en Francia

Sin ánimo de presentar un cuadro completo y detallado de tales formas de cooperación en Francia, las líneas que siguen muestran que, si las estructuras comunitarias no han tenido todavía un desarrollo considerable, no pocas experiencias son efectivas bajo formas muy diversas.

La mutua ayuda.—Es la forma más conocida y más fácil. Consiste en prestarse a arrimar el hombro en algunas ocasiones, en ponerse de acuerdo los profesionales diferentes para que, en un taller, los trabajos se sucedan normalmente, en prestar material, etc.

Los grupos de productividad.—Bajo la égida de la Asociación Francesa para el Aumento de la Productividad y con el concurso de sus técnicos, artesanos de un pueblo, de un cantón o región, se reúnen de cuando en cuando para estudiar los problemas de gestión, estudios de mercados, contabilidad, etc. Igualmente, por la iniciativa de militantes: ejemplo, el Centro de Estudios Técnicos Hoteleros.

El G. A. D. E.—Lanzado por el Centro de los Jóvenes Artesanos, preocupados en poner en obra un trabajo de grupo, el G. A. D. E. se propone el estudio y la vulgarización de investigaciones técnicas y económicas concernientes al artesanado en general.

Los C. A. D. E. T.—Los Centros Artesanos de Estudios Técnicos, lanzados hace ya muchos años por la Federación Nacional de los Artesanos de la Construcción, tienden principalmente a la creación de oficinas de estudios capaces de examinar: planes, medidas, presupuestos de obras, coordinar los trabajos y reagrupar a los artesanos para que puedan juntos emprender obras importantes de construcción.

Los S. A. R. T. E. B.—El Servicio Artesano de Reparto de los Trabajos de Conservación de la Construcción es una especie de servicio de la clientela para la búsqueda de artesanos para efectuar pequeños trabajos. Una oficina centraliza las demandas y las reparte entre los artesanos adheridos.

Las Bolsas de Contratos de segunda mano.—Se colocan bajo el signo de la colaboración. Industria-Artesanado. Tienden a poner en contacto a los industriales dadores de obra con los artesanos susceptibles de efectuar trabajos de contratos de segunda mano que la grande fábrica no puede efectuar.

Los Centros de Reparto.—En el ámbito de un departamento, una oficina artesana centraliza pedidos de trabajos de todos órdenes y los reparte entre las empresas adheridas según criterios de equipo y de plazos.

Las Cooperativas.—Son numerosas, hasta el punto de que un reciente folleto ha revelado la existencia de unas 180. Tienen como fin, sea la producción en común, sea la venta común de una producción dada, por ejemplo, tallador de piedras.

Las Asociaciones.—En un espíritu de cooperación con vistas a mejorar las condiciones de trabajo, de productividad, y de vida de familia, profesionales de un mismo oficio se agrupan en sociedad; por ejemplo, una asociación de panaderos que poseen un taller común y almacenes personales.

Los Grupos de Compras.—Artesanos de un mismo oficio, constituyen para su aprovisionamiento grupos de compras de materiales con vistas a obtener mejores condiciones de precios.

Los Contratos de Mandato.—Temporalmente, es decir, para la duración de una obra, artesanos de la construcción establecen un contrato que les une hasta el fin de los trabajos que se comprometen a terminar juntos. Uno de ellos, llamado «piloto» se encarga de repartir las sumas entre los participantes a prorrata de los trabajos efectuados.

LA CARTA A SAO PAULO

Las Exposiciones de Trabajos.—Constituyen no menos una forma interesante de cooperación, lo más a menudo organizadas por los sindicatos o las uniones de sindicatos para la exposición en común de trabajos artesanos con vistas a una mayor vulgarización y busca de mercados.

Los Almacenes comunes de exposición y de venta.—En el mismo espíritu que precedentemente, los artesanos exponen y venden en un almacén común situado en grandes aglomeraciones algunas de sus producciones que constituyen conjuntos acabados.

Las U. C. A.—Las Uniones de Comerciantes y Artesanos, no específicas de los artesanos, sino que reagrupan a los comerciantes de un pueblo o de una barriada, organizan quincenas comerciales, estudian juntas algunos problemas comunes propios para obtener una gran actividad económica.

Los Viajes de Estudios.—Organizados por artesanos de un mismo oficio o de oficios diferentes, para visitar y estudiar formas modernas de producción y acondicionamiento, de gestión, constituyen formas particulares de mutua inteligencia.

LAS FORMAS DE COOPERACIÓN EN EL COMERCIO

Se ha dicho que el comercio francés era retardatario, pero las formas siguientes de cooperación rechazan el mito del comercio encerrado en su individualismo forzado. Si no han alcanzado el óptimo deseable, sin embargo, existen y se desarrollan, guardadas todas las proporciones, tan rápidamente como en los otros sectores de la economía.

Las Cooperativas de Comerciantes.—La Federación Nacional de las Sociedades Cooperativas de Comerciantes, desde el año 1878, reagrupa a cooperativas en las que profesionales han decidido agruparse en mejores condiciones y poner a la disposición de todos las investigaciones técnicas y los sostenes materiales de que pueden tener necesidad. Se cuentan en Francia 260 sociedades cooperativas que representan a 23.000 puntos de venta, a las que hay que añadir 150 grupos aislados.

Los Grupos de Compras.—De estructuras jurídicas mucho más sencillas han aparecido, en el último decenio, los grupos de compras, únicamente compuestos de detallistas. Los fines son, en grande, los mismos que los de las cooperativas, solamente difieren en algunas modalidades restrictivas en cuanto a las adhesiones (según la importancia del lugar; uno, dos o tres comerciantes pueden adherirse al mismo grupo). Los más conocidos son U. N. A. con más de 2.000 socios y C. O. D. E. C.

Las Cadenas Voluntarias.—Basados sobre la colaboración estrecha entre comerciantes al por mayor y al por menor, las cadenas se desarrollan a cadencia acelerada. El principio consiste en una especie de contrato tácito de fidelidad del comerciante respecto de su almacenista, el cual, asegurado de una venta más regular, se compromete a suministrar las mercancías a un precio mejor, a ayudar a los profesionales en materia de promoción de ventas, de muestrarios, de publicidad y aun de crédito. Algunas cadenas tienen una irradiación europea por conducto de almacenistas federados. Además, de estas formas de cooperación, por así decir institucionalizadas, otros medios todavía se ofrecen a los que desean romper con su aislamiento.

Las Acción-Piloto.—Se refieren tanto al dominio de la promoción de las ventas como al de la cooperación, y asocian en un esfuerzo común para un tiempo y para productos limitados, a los comerciantes cuidadosos de vender al mejor precio. No menos constituyen una forma primaria de colaboración.

Las U. C. A.—Con sus semanas y sus quincenas comerciales, de las que hemos hablado precedentemente.

La publicidad en común.—Esta es el hecho, sea de un grupo de comerciantes, sea de todos los profesionales de un pueblo que ponen en común algunos recursos para financiar una campaña de publicidad (en forma de anuncios, carteles, films). Algunos recurren a técnicos en publicidad. Estas acciones juegan un gran papel en la promoción de las ventas.

Los Grupos de Intercambios de Experiencias.—Son de creación relativamente reciente salidos de círculos de estudios en que los participantes, cinco o seis, ponen en común un cierto número de cifras y de resultados sobre la cifra de negocios, la tasa de rotación de los stocks, y experiencias realizadas. Igualmente, por turno, algunos comerciantes del grupo, invitados por el que recibe, proceden a una crítica constructiva de las técnicas utilizadas por este último.

Los Grupos de Autodiagnóstico.—Algunos comerciantes queriendo ir más lejos en su investigación que los grupos mencionados, se aseguran la colaboración de un asistente técnico y proceden con este último a una crítica constructiva de las técnicas utilizadas por este último. A partir del control de los gastos y de los stocks, del análisis del mercado, determinan juntos qué política adoptar en materia de compras, de promoción de las ventas, de publicidad, de calidad, tenidas en cuenta las rentas de la clientela.

El Almacén Común.—En su experiencia reciente se reduce a la sola unidad y consiste, para comerciantes de un mismo oficio o de varios, en crear y llevar juntos la gestión de un gran almacén especializado o no, con o sin libre servicio. Bajo forma de sociedad, esta experiencia merecería hacer escuela. Se puede ver en ella una forma de oposición constructiva a los monoprecios del comercio integrado.

Hacia un Supermercado de los Independientes.—Actualmente, se buscan nuevas formas de comercio, a manera de las que existen en Estados Unidos o en Suecia. Consisten en la creación de una gran superficie de venta en la que los independientes de diversas profesiones son concesionarios de uno o de varios radios en que venden sus mercancías compradas a su propio grupo de compras. Un cierto número de gastos inherentes al establecimiento se reparten sobre los concesionarios. En suma, se trataría de un vasto mercado comparable a algunos mercados cubiertos de ciudad, pero que pertenecería a comerciantes y sería permanente.

Los Viajes de Estudios para Comerciantes.—Bastantes fórmulas quedan todavía por hallar según estudios jurídicos serios, especialmente respecto del derecho de propiedad comercial que bloquea a menudo la aparición de estructuras nuevas.

CRONICAS

I.-Crónica Social de España

LOS COLOQUIOS DEL ICAI

Bajo el título común «Para la realización del Plan de Desarrollo» se presentaron cuatro sesiones públicas que abordaron, en dos binomios, los cuatro puntos cardinales de la problemática que la realización ha de encontrar.

El primer binomio se refiere a las dificultades de los dos sectores, Público y Privado; el segundo, a las dos finalidades más apremiantes de nuestro desarrollo: agricultura y exportación. Se pretendía, en cada sesión, destacar los obstáculos más sobresalientes y señalar las vías de superación. El Plan de Desarrollo, como tal, no se discutía: se admitía como dato consumado, cuya ejecución se trataba de facilitar. ¿Cuál es el balance del Ciclo?

Hay que reconocer que, como en años anteriores, de nuevo ha constituido un acontecimiento nacional, tanto por el número y calidad de los participantes, como por las personalidades asistentes en la Presidencia de honor, y la elevadísima concurrencia de un público en su mayoría diplomado o directivo de empresas.

El interés se mantuvo vivo durante la mayor parte del tiempo, al menos en tres de las cuatro sesiones, llegando no raramente a ser vivísimo. En varias de las sesiones, en especial la dedicada a la Agricultura, la participación de varios espectadores, invitados a subir al escenario, demostró y marcó una temperatura excepcional de interés por parte del millar de concurrentes.

En cuanto al fondo de la finalidad perseguida, ¿en qué medida se consiguió diagnosticar, con el debido acierto, los obstáculos más serios de la realización? ¿Hasta qué punto se alumbraron vías de superación? No en todos los coloquios se alcanzó el mismo grado de puntualización, pero en su mayor parte brindaron una serie de observaciones muy dignas de consideración. El P. Sánchez Gil, director de estos coloquios del ICAI, señaló, al concluir la cuarta sesión, las directrices más palpantes que flotaban de las ideas intercambiadas:

* * *

F. V.

El ciclo arroja un saldo favorable, muy positivo, al Plan de Desarrollo, así como a sus perspectivas de realización: es inmenso el mérito, por el mero hecho de haber estudiado científicamente la realidad española, punto de arranque para todo plan; la realización está iniciada de hecho, aun antes de 1964; en la mayor parte de sus objetivos se considera garantizada la ejecución. Ha de acogerse como ensayo, más que culminación, a fin de comprender las limitaciones y aun deficiencias que quepa encontrar. Pero en los ensayos, como en las semillas, se gestan las victorias, añadió el P. Sánchez Gil.

El aspecto menos abordado por el Plan es el Comercio Exterior. Su perspectiva es gris. Los incrementos en la balanza de pagos son en parte ficticios, como señalaron los señores Rojo y Rico. Se precisa aquí una reestructuración a fondo de toda la concepción y del complejo de dispositivos. Y ante todo, analizar los tipos de productos que podemos competitivamente exportar. Las conservas, en especial de vegetales—los mejores de Europa—ocuparían lugar predominante. La atomización de nuestras industrias agrícolas y de los empresarios exportadores anulan casi nuestra potencialidad exportadora (D. Pedro Rico).

La Agricultura, con el Comercio Exterior, forma el binomio de finalidades más apremiantes. Hay que crear mejores infraestructuras económico-sociales, que permitan una existencia más atractiva al trabajador del campo; objetivo seguido inmediatamente por una política de comercialización y precios, que vuelva remunerativo el quehacer del agro (Sres. Velarde Fuentes y Ridruejo Ruiz-Zorrilla), manteniendo, mientras tanto, los precios de sostén, pero sólo en los productos que interese conservar o desarrollar. Se expusieron excelentes ideas sobre la formación empresarial agrícola, política crediticia y de capitalización, red de industrias agrícolas, etcétera.

En cuanto a los obstáculos procedentes de los comportamientos de los sectores público y privado, predominó la exigencia por una coordinación mucho más eficaz de las diversas autoridades competentes. Se señaló más necesario el espíritu de cooperación y equipo, que la creación de otro nuevo organismo coordinante. Se urgió el esfuerzo de polarización de todas las fuerzas económicas extraoficiales, así como su más precisa y transparente información. Los elementos de incertidumbre inhiben las fuerzas creadoras, por lo que apremia una reglamentación clarificadora en política crediticia, bancaria, fiscal, arancelaria, social.

El Plan de Desarrollo no jugaría como ley inmutable, ya que es una Organización de energías generadoras de bienes, y toda organización económica es un ser viviente, que se readapta cada día a las circunstancias cambiantes.

M. S. G.

EXPERIENCIAS Y FUTURO DE LA DIRECCION DE PERSONAL

VI REUNIÓN DE DIRIGENTES SOCIALES DE EMPRESA

Organizada por la Comisión Nacional de A.S.P., los días 4, 5 y 6 de mayo se reunieron los jefes de personal y dirigentes sociales de Empresa en su VI reunión.

en la cual, sobre el tema que nos sirve de título, nos informaron un representante de cada uno de los siguientes países: Francia, Inglaterra, Holanda, Alemania, Italia y España.

1.º *Objetivos de la función de personal en la Empresa.*

El representante francés, M. P. Chantereau, resumió en cinco objetivos la función de personal.

- 1) Procurar a los servicios de la Empresa el personal necesario en cantidad y calidad.
- 2) Llevar la administración de personal de acuerdo con la legislación social y lo convenido en los contratos individuales o colectivos.
- 3) Perfeccionar al personal facilitando la formación y promoción individual y de grupos.
- 4) Adaptar el personal a su tarea estudiando continuamente todos los problemas que afectan a las condiciones de trabajo.
- 5) Coordinar toda la actuación a través de la información y el diálogo individual o colectivo (delegados de personal, comités de empresa, etc.), es decir, un objetivo de síntesis.

El representante inglés, Mr. W. A. Davison, destacó el objetivo único de crear un clima moral que asegure la máxima eficacia, si bien consideró objetivos de la política de personal los siguientes:

- 1) El definir y hacer explícitos los principios y normas de conducta en la Empresa.
- 2) Obtener la completa colaboración de todo el personal.
- 3) Proporcionar condiciones al personal que no sean menos favorables que en el exterior.
- 4) Equilibrar la fuerza de trabajo con las necesidades presentes y futuras.
- 5) Mejorar la eficacia del personal de la Empresa por medio de la formación.
- 6) Asentar la valoración y promoción de los individuos sobre el mérito.
- 7) Mejorar la información.
- 8) Ocuparse de las medidas de bienestar.

Para el señor J. Quast, representante holandés, el objetivo de la función de personal se resume en obtener las óptimas condiciones de trabajo para todos los empleados. «Es indudable—afirmó—que un aparato productivo eficiente es inconcebible sin una efectiva organización», lo cual hace imprescindible la participación del jefe de personal en los procesos organizativos.

El representante alemán, Herr. Dir. Kresser, afirmó que «la finalidad de la Dirección de personal es la de integrar a los trabajadores en la empresa de tal forma que lleguen a desarrollar, en el mayor grado posible, su capacidad de trabajo».

Después de demostrar que la eficiencia depende más de la calidad de los hombres que del equipo técnico, cuya obsolescencia es inevitable, el representante italiano, profesor Benedetti, afirmó que los hombres pueden ganar posibilidades con el tiempo. Por ello el primer objetivo de la dirección de personal es la búsqueda del talento y de la creatividad. El segundo—por su inserción en el proceso organizativo—es tener idea clara de la parte y experiencia del conjunto. Y el tercero, estudiar detalladamente la motivación y el grado en que las ideas son compartidas por todos, porque para facilitar la guía de hombres es menester responder a sus exigencias de racionalidad y a los ideales y experiencia de los hombres. Como quiera que el jefe de personal más que un creador de documentos ha de ser un creador de destinos humanos, tiene que seguir la investigación social para aprovechar todo lo que mejore sus cualidades de seleccionador y valorador, manteniendo una actitud crítica ante los métodos que sólo tienen el apoyo de un largo uso.

El representante español, Sr. Madruga, afirmó que el objetivo se resume en ser el primer colaborador de la dirección general en la fijación de la política social de la Empresa.

2.º *Contenido de la función de personal.*

Mr. P. Chantereau indicó que la función *tradicional* de personal comprende la gestión de los efectivos, la contratación, las nóminas; la calificación del trabajo; la administración del personal; la reglamentación, la disciplina; las relaciones con el personal. Esta función es ampliada a *nuevas funciones*: formación y perfeccionamiento; información; organización de la Empresa y también de las *actividades conexas*: seguridad social y régimen de retiros; condiciones de vida en la Empresa y medicina del trabajo.

Mr. Davison hace una larga enumeración en que desglosa lo que como objetivos se destacaron en el tema primero:

- 1) Información, consejo y comentario para la formación de la política de personal por parte del Consejo de Administración.
- 2) Obtener conocimiento de las actitudes y reacciones del personal ante los cambios a través del contacto con los departamentos operativos.
- 3) Difundir y hacer aceptable la política determinada.
- 4) Administración de personal: fuentes de reclutamiento, formación y promoción del personal, valoración de tareas y estructura de remuneraciones, establecimiento de la información estadística; métodos prácticos de comunicación, admisión, traslados, pagos y despidos; mantenimiento de condiciones sanitarias, vivienda, enfermedad, préstamos, etc.; fomentar el nivel general de limpieza, higiene; solución de conflictos.
- 5) Relaciones con el Gobierno, sindicatos y autoridades educativas y profesionales.
- 7) Conocimiento de la legislación y de las tendencias que afectan a la función de personal.

Con alguna variante, insistieron en estos objetivos los representantes de Holanda, Inglaterra e Italia.

El representante español, basado en una encuesta realizada en una región española, enumeró por orden de importancia los principales problemas que constituyen el contenido de la función de personal:

- 1) Formación de mandos. 2) Reivindicaciones económicas. 3) Mejor tratamiento de la información. 4) Eficacia del Jurado de Empresa. 5) Necesidad de control de la opinión de grupos. 6) Problemas derivados de la mala selección de personal. 7) Absentismo y disciplina. 8) Nuevos convenios colectivos. 9) Rendimientos insuficientes. 10) Política de promociones. 11) Falta de mano de obra especializada. 12) Reducción del personal. 13) Dificultades de reclutamiento. 14) Mejora de la seguridad industrial. 15) Índices de calidad.

3.º *Especificación de las cualidades de las personas que han de desempeñar la función de personal.*

Para M. Chantereau la persona que se ocupa de la gestión de personal en Francia, según una encuesta bastante representativa, se encierra dentro de los siguientes cuadros formativos en el porcentaje que se indica:

Formación jurídica	32 %
Formación no precisada	30 %
Formación técnica	12 %
Formación comercial	6 %
Formación militar	6 %
Formación literaria	5 %
Otras formaciones	9 %

Mr. Davison en lugar de enumerar el tipo de formación enunció las cualidades abstractas que el puesto exige. Para él, el jefe de personal debe ser una persona que se sienta inclinada al aspecto social práctico evitando el peligro del intelectualismo. Deberán conseguir que las cosas mejoren sin incurrir en la calificación de «reformador social», pues en el cuadro abstracto de este personaje no entra preocupación por los costos, la productividad y otra serie de factores que han de tenerse muy en cuenta. Por otra parte, ha de tener el grado suficiente de simpatía, sin convertirse en un «eyes-man» porque la función de personal exige decir «no» y enfrentarse con situaciones desagradables. En cualquier supuesto —afirmó— no es una función a desempeñar por personas de segunda categoría.

Quast hizo alusión a las características generales que la complejidad de la vida empresarial exigen en Holanda a partir de 1939, en que se fortaleció la posición del obrero y de los sindicatos. El representante alemán, insistió en una preparación proporcionada a la responsabilidad de aconsejar a la dirección en todas las materias de personal.

F. V.

El profesor Benedetti consideró necesario para desempeñar eficientemente ese puesto poseer una mentalidad no dogmática, espíritu democrático y ejemplaridad moral. Preconizó una autodisciplina sin conformismos, complementada con una actitud de amplia comprensión unida a una actitud científica interdisciplinar—aprovechamiento de los resultados de la investigación moderna en visión panorámica—, una planificación del propio trabajo a largo plazo. Asumirá, además, la responsabilidad de hacer receptivos a los hombres a todo lo racional. Como la función del personal, a juicio del profesor Benedetti, es arte a la vez que ciencia y su espíritu es el de un verdadero político, considera imprescindible que no se confunda el arte con la magia, ni la ciencia con el conocimiento de unas técnicas. Al cuidado del jefe de personal está el «hombre», que es el más importante factor del sistema económico y cuyo talento creativo es el recurso más escaso.

4.º *Centros en que los diversos países agrupan a los jefes de personal y directores sociales.*

En Francia se ocupan de los problemas de personal desde 1934 la CEGOS. Actualmente se ocupan la CNOF (Comité National de l'Organisation Française) y la CEFEP (Centre d'Etudes de Formation et de Perfectionnement), y el más importante de todos, con 1.200 miembros, la Association Nationale des Directeurs et Chefs de Personnel (ANDCP).

En Inglaterra se ocupa el IMP (Institute of Personnel Management), en el que están afiliados unos 6.000 hombres (75 por 100 hombres). Probablemente en el Reino Unido existen de 10.000 a 15.000 empleados en estas funciones o servicios sociales de personal.

En Holanda existe una organización de Dirigentes del Personal, la Federación Neerlandesa, que sigue el modelo británico.

Respecto a Alemania no se hizo mención de los centros formativos, y en Italia tampoco, aunque la UCIT se ocupa de esta problemática.

Por lo que respecta a España, ASP (Acción Social Patronal) ha promovido esta función al rango que actualmente tiene, y desde 1957, en que se celebró el primer curso de Secretarios Sociales, existe en la Comisión Diocesana de Madrid y en el ámbito nacional la sección de Jefes de Personal.

5.º *Perspectivas de futuro.*

La creciente complejidad del mundo industrial obligará a mejorar el calibre de los directivos de personal; aprender más sobre las ciencias sociales, consiguiendo un mayor perfeccionamiento de su personalidad integral. Por otra parte exigirá una mejora de los métodos de producción y valoración; política de promoción, de salarios y de seguridad social.

Se echó de menos, sin embargo, un mayor desarrollo del elemento prospectivo que se prometía en el tema; pues las afirmaciones de Mr. Quast de que la fun-

ción de personal no estaba agotada en lo administrativo—un tercio de la gestión del directivo de personal es administrativa y los dos tercios restantes son funciones de información y asesoría auténtica de la dirección—, es notoriamente insuficiente.

Las líneas de tendencia en lo social, en lo económico y en lo técnico suministran ya datos suficientes para determinar la preparación necesaria por lo que a personal respecta. Los problemas de automatización y sindicalismo; de las convenciones colectivas y demás, tienen pendientes unas soluciones cuyo esbozo hubiera podido servir de pista.

No obstante, ha sido sumamente interesante este contacto de seis naciones para determinar el contenido que a la dirección de personal corresponde hoy en los países más significativos de Europa.

J. M. G. PÁRAMO.

III. CONGRESO SINDICAL

En marzo último se celebró el III Congreso Sindical, que reunió a numerosos trabajadores y empresarios en el nuevo salón de actos de la Casa Sindical. Representantes extranjeros de diez o doce naciones siguieron de cerca las discusiones de los congresistas, gracias a un sistema cómodo de transistores.

El acto de clausura fue presidido por el Vicepresidente del Gobierno y varios ministros. El Vicepresidente, en su discurso de cierre del Congreso, después de invocar el deber de recuperar la justicia social que «por torpeza de unos e inconfesable egoísmo de otros, quedó tirada en medio del arroyo y la arrebató el comunismo», animó a poner todos de su parte el esfuerzo necesario para lograr el bienestar de todos.

Anteriormente, el ministro secretario, delegado nacional de Sindicatos, presentó un resumen de la labor realizada en las Comisiones y Plenos. Fue estudiada detenidamente la función social del Crédito, queriendo que el crédito acompañe con su agilidad, eficacia y cuantía a la elevación y desarrollo social y económico. Y que, teniendo en cuenta la mayor productividad, fuere orientado hacia aquellas empresas con un fin social más claro, y un sentido humano y cristiano más sincero. Junto con eso, los congresistas pidieron crédito para la pequeña y mediana empresa, que grupos de trabajadores pudieran montar.

* * *

El Congreso quiso empalmar con la preocupación de los labradores en su Asamblea, poco tiempo antes, y actualizando sus peticiones: mayor estabilización campesina; elevación técnica y profesional, hasta equipararla a la industria; creación de órganos de seguridad adecuados para garantizar a los hombres del campo un salario a la altura del resto de los trabajadores; refuerzo de la enseñanza del medio rural, con escuelas y magisterio digno, como dignas y acogedoras tienen que ser sus viviendas.

* * *

F. V.

La ponencia sobre desarrollo sindical había despertado interés especial; esperando respondiera a la petición de autenticidad y representación que justamente preocupa. «Hemos tenido desde el principio, decía el Delegado nacional, una decidida intención de perfeccionamiento», y recuerda, confirmándolo, las primeras Juntas, Comisiones reguladoras, aparición de las primeras secciones sociales, elecciones, Juntas económicas... El punto concreto de *unidad* fue defendido por los congresistas, en las Comisiones y el Pleno, como un recurso de fuerza. Por contraste, recuerda el Delegado nacional los tiempos anteriores de enfrentamiento y lucha abierta, que no siempre se tradujo en beneficio para los obreros. Aclaraba: «Unidad con variedad, unidad por la discusión; unidad por la defensa de posturas distintas e intereses diferentes...; pero hermanados cuando se llega a un convencimiento, dejando lo accesorio.»

También para la *libertad* tuvo su comentario: Libertad en la elección libre de un sistema; libertad para exponer en él las opiniones; libertad de crítica, de exposición de pareceres; libertad dentro de un orden y unas garantías. La libertad puede traer la dictadura sindical, a juzgar por la historia; también puede fallar la libertad con la unidad.

Entresacamos, con mayor detención, lo relacionado con la financiación de la Pequeña y Mediana Empresa.

Se aclara, ante todo, el concepto: son aquéllas que no puedan acudir al mercado de capitales y en los que no tengan participación Bancos o Empresas que puedan utilizar dicho mercado para atender a su financiación.

Deberá habilitarse con carácter urgente, a través de los órganos de la política crediticia, una nueva y complementaria línea de crédito, con dotación anual suficiente, de la cual se destinará un 40 por 100, como mínimo, para las Pequeñas Empresas.

Los créditos, cuya finalidad sea proveer a estas Empresas de capital circulante, deberían devengar un interés máximo del 3,75 por 100 anual, los destinados a inversiones en bienes de equipo, el 3,25 por 100 anual, siempre que se utilicen los organismos de caución previstos en la Conclusión Sexta. Cuando no se utilice dicho sistema de garantía, los tipos de interés aplicables deberían ser el 4,75 por 100 y el 4,25 por 100, respectivamente.

Los plazos de amortización de los créditos deberán ser dieciocho meses a tres años para créditos cuya finalidad sea proveer a la Empresa de capital circulante; de cinco a diez años para créditos destinados a inmobilizaciones a medio plazo, y de diez a quince años para aquellos que, destinados a costear elementos del activo, exijan una amortización a largo plazo. En los dos últimos casos el plazo de amortización no deberá empezar a contarse hasta transcurridos dos años de la fecha de concesión del crédito, distribuyéndose los intereses de estas dos anualidades a lo largo del período de amortización del mismo.

* * *

Para ayudar a la financiación de la Pequeña y Mediana Empresa, dotándola, además, de garantía en aquellos casos en que no puedan ofrecer las habitualmente exigidas por los establecimientos de crédito, deberá estimularse la creación de Cooperativas de Crédito y de Caución.

Las Cooperativas de Caución deberán garantizar los préstamos que sus socios soliciten a las instituciones de crédito. Estas Cooperativas deberán ser creadas al amparo de la Ley de Cooperación y sometidas a su disciplina.

Considerando que las Cooperativas de crédito son el instrumento más idóneo para la financiación de las Pequeñas y Medianas Empresas, deberán modificarse cuantas disposiciones dificulten o sean obstáculo para la constitución de esta clase de Cooperativas.

Se solicita sean instituciones idóneas para la concesión de los créditos para la Pequeña y Mediana Empresa los Bancos oficiales, las Cajas de Ahorro, el Banco Sindical y Cooperativo, la Caja Central del Crédito, Cajas Rurales, Secciones de Crédito de las Hermandades y aquellas otras Entidades, sin ánimo de lucro, que se constituyan con esta finalidad específica y sean previamente autorizadas por el Ministerio de Hacienda, adoptándose por todas ellas las oportunas medidas para la simplificación de los trámites administrativos necesarios para la concesión de estos créditos.

Se sugiere tengan derecho de prelación las solicitudes de crédito que persigan una de las finalidades siguientes: racionalización y renovación de sus instalaciones, así como la construcción o adquisición de locales, maquinaria...; concentración de pequeñas empresas con fórmulas cooperativas; saneamiento financiero por nuevo capital circulante, cuando las inversiones hayan sido ya realizadas... Las anteriores finalidades tendrán preferencia, reforzadas por algunas condiciones: justa y eficaz distribución de la riqueza producida entre capital, técnica y trabajo; creación de nuevos puestos de trabajo y promoción social; dedicación de crédito a fomentar la pequeña empresa en zonas deprimidas.

La financiación de la Pequeña y Mediana Empresa deberá considerarse pieza básica del sistema crediticio nacional.

Para conseguir esta finalidad, en el Comité Ejecutivo de las Entidades Oficiales de Crédito, deberá figurar, al menos, uno de los representantes de la Organización Sindical.

Independientemente del cauce crediticio como base para la financiación de las Pequeñas y Medianas Empresas, deberá estimularse, cuando la estructura jurídica de éstas lo permitan, la participación social en las mismas, mediante posibilidades que ofrece el Fondo de Difusión de la Propiedad Mobiliaria, creando obligaciones o acciones a favor de los trabajadores. Si la estructura empresarial no permite la suscripción de acciones o participaciones deberá arbitrase la fórmula legal necesaria.

F. V.

II-Crónica Internacional

LA EMPRESA EN LA PERSPECTIVA DE LA INTEGRACIÓN EUROPEA

Con este tema se ha celebrado en Suiza el XIV Encuentro de los Jóvenes Jefes de Empresa de Europa. Este tema general ha comprendido el examen de las experiencias realizadas, de los problemas actuales y de las perspectivas para el porvenir, y se ha articulado en siete argumentos: las formas modernas de la financiación de la Empresa; los problemas de la dirección y «a cometidos nuevos, formas nuevas»; la influencia del mercado europeo sobre la política general y sobre la política interna de las Empresas; las relaciones humanas en la Empresa; los problemas relativos a la investigación y a la conquista de nuevos mercados; la iniciativa pública y el desarrollo económico; cómo resolver a largo plazo el problema de la mano de obra de Europa.

Fueron 150 los representantes de Bélgica, Francia, Alemania, Inglaterra, Italia, España, Suiza y Holanda.

Como conclusión se puede decir que esta asociación pretende crear y promover una mentalidad empresarial nueva y más europea que nacional. Aunque las conductas y las reacciones se resienten, dentro del ámbito mismo de la dirección económica, de elementos nacionales y nacionalistas, sea respecto de los individuos, sea respecto de los organismos profesionales, se ha de prever, más allá de las contingentes circunstancias históricas, una política de unidad.

Los jefes de Empresa han de ser creadores y transformadores de la economía; de acuerdo con el ritmo de los tiempos han de ser motores de los cambios, teniendo el gusto de la iniciativa y de la innovación.

Esta asociación, a través de la acción de sus diez mil miembros, representantes de la dirección económica europea más abierta a las exigencias de los tiempos, se siente como una unidad responsable no sólo de la generación actual, sino aun de la futura; por eso quiere ser un movimiento de formación de los dirigentes de la economía con el fin de contribuir a crear una correspondencia real y vital entre la economía misma y el bienestar social.

Las Empresas constituyen como unidades vivientes un sistema de civilización; la significación de la acción de este movimiento empresarial, que se califica de joven, no sólo por edad, sino, sobre todo, por espíritu, está representado por la voluntad de llevar al hombre y a la economía a sus finalidades.

El esfuerzo realizado por esta asociación no es sólo de doctrina, sino también de síntesis entre la doctrina y la acción.

LA CARTA DE SAO PAULO

Se ha celebrado en Sao Paulo el Forum sobre el Desarrollo Económico, organizado por la Unión Internacional de Asociaciones Patronales Católicas, que ha estudiado las condiciones del Desarrollo Económico del Continente iberoamericano, y el papel específico del jefe de Empresa en la obra del Desarrollo. Asistieron más de 300 jefes de Empresa de Iberoamérica. Asistieron delegaciones de Estados Unidos, Alemania, Holanda, Italia, España y Francia. Al final, se elaboró la siguiente Carta que se refiere a algunos principios económicos y sociales:

«El Forum Iberoamericano de Desarrollo Económico afirma que la concepción de la Empresa incluye como finalidad el perfeccionamiento social, lo cual implica que el dirigente de Empresa no la puede considerar exclusivamente como una forma de apropiación individual de beneficios, sino que la ha de concebir igualmente como un instrumento de real promoción del bien común.

Considera indispensable realizar con urgencia el desarrollo solidario de todos los países de Iberoamérica, para permitir a sus pueblos, y en primer lugar a las masas desheredadas, el acceso a los bienes del progreso en una sociedad democrática que respete la dignidad del hombre y favorezca el ejercicio de sus libertades fundamentales.

Considera que los dirigentes de Empresa en el desarrollo económico-social de Iberoamérica tienen una misión fundamental e irremplazable que cumplir, y deben considerarse como corresponsables de la creación de la riqueza del Continente y de la organización social en un sistema de libre iniciativa y de solidaridad social orientado hacia el bien común.

* * *

Por consiguiente, el Forum estima indispensable:

La integración económica completa con vistas a crear un mercado común y reforzar las relaciones con los otros Continentes.

La planificación indicativa, teniendo en cuenta las exigencias de la integración iberoamericana, para organizar, orientar, estimular y, eventualmente, corregir el proceso de desarrollo.

La estabilidad política y monetaria, con el fin de asegurar la continuidad de los esfuerzos de desarrollo.

El establecimiento y el refuerzo de las instituciones y mecanismos que permitan la ejecución de reformas indispensables para un progreso económico efectivo.

La cooperación entre sectores público y privado con el fin de aumentar su eficacia respectiva.

La cooperación de los países industrializados de Norteamérica y de Europa

M. B.

Occidental con Iberoamérica, con vistas a intensificar el esfuerzo interno iberoamericano.

El Forum recomienda tanto al sector privado como al sector público la elaboración de un programa de desarrollo adaptado a las exigencias del mundo contemporáneo, que tenga por finalidad la promoción integral del hombre en un Iberoamérica que ocupe el sitio que le toca entre las naciones que se encaminan hacia una sociedad mundial.

Entre las *recomendaciones generales*, hay que notar la creación de un Comité Iberoamericano de Desarrollo. El Forum recomienda al conjunto de los gobiernos iberoamericanos una integración económica, social y política efectiva, que haga posible la creación de un mercado común iberoamericano. Desea la creación de una Unión Iberoamericana de Pagos, que permita la armonización de las políticas monetarias, de cambio, de las finanzas y de los impuestos. El desarrollo económico de Iberoamérica ha de ser realizado fundamentalmente con el esfuerzo y el capital local. Pero la participación del capital privado y de la técnica extranjera en las Empresas iberoamericanas, en igualdad de trato con el capital local, ha de ser considerada como un factor de gran importancia con vistas a acelerar el desarrollo económico de Iberoamérica.

LA EUROPA DE 1985

Sobre el tema versó la Primera Conferencia Europea de los Jóvenes Dirigentes Cristianos de la Economía, organizada bajo la égida de la U.N.I.A.P.A.C., celebrada en París en el palacio de la UNESCO.

Reproducimos aquí la moción final:

«Los 400 participantes en la Primera Conferencia Europea de los Jóvenes Dirigentes Cristianos de la Economía se han esforzado por definir sus responsabilidades propias en la construcción de Europa.

Han tomado conciencia de que Europa no constituía un fin en sí, sino un medio económico, social y político de promover una Sociedad adaptada a las necesidades esenciales del hombre.

Han decidido participar en toda iniciativa que tenga por objeto:

La integración económica de Europa.

El establecimiento de estructuras que permitan una unificación política a la que se puedan adherir todos los países de Europa occidental, así como todos los países de Europa oriental, si se conforman con las exigencias de la Declaración europea de los derechos del hombre.

La formación de una mentalidad comunitaria y la difusión de una cultura común.

Han decidido proseguir la acción Empresa creando un Comité europeo abierto

a todos los que en los diversos sectores sociales y profesionales se adhieren a los mismos objetivos.

CONGRESO INTERNACIONAL DE HISTORIA ECONÓMICA

Se celebró por iniciativa de un Comité internacional de historiadores en Aix-en-Provence y participaron 400 personas. Fue la primera reunión de este género, si no se cuenta el congreso de ciencias históricas.

Las sesiones de trabajo fueron de dos clases: las sesiones plenarias se refirieron a la renta del capital y al reparto de los capitales en Francia en los siglos XVIII y XIX, sobre los problemas agrarios en las sociedades subdesarrolladas y sobre la expansión industrial y las clases trabajadoras.

Las sesiones parciales tuvieron por temas: el comercio y la política en el mundo antiguo; la economía medieval (acumulación del capital, expansión agraria en Italia, agricultura en las regiones eslavas); la historia de los precios y de las fluctuaciones económicas; la historia agraria de la época moderna (Europa central, Africa y Asia); las industrias rurales y los artesanos; la acumulación del capital al comienzo de la industrialización; los problemas de la expansión colonial; los métodos y la terminología.

COLOQUIO INTERNACIONAL DE DEMOGRAFÍA HISTÓRICA

Se celebró en Lieja con representantes de numerosos países, entre ellos España. Las cuatro sesiones de trabajo se consagraron a las cuestiones siguientes:

1. Mortalidad (dos sesiones): a) Epidemias (de peste en particular); esta sesión puso en evidencia que la utilización de disciplinas exteriores a la demografía y a la historia, como de la medicina, permitía profundizar mejor el tema; b) Las crisis de subsistencias y su importancia en demografía histórica ha sido una vez más señalada.

2. Metodología: crítica de las fuentes, periodización, problemas de elección y de sondeo. Esta sesión importante mostró la evolución convergente de la opinión de los historiadores y de la de los demógrafos. Unos y otros han dejado polémicas estériles y están de acuerdo para señalar la utilidad y aun la necesidad de las monografías y de los sondeos probabilistas.

3. Documentación, bibliografía. Entre las numerosas comunicaciones aportadas a este coloquio, muchas se referían a la documentación subsistente, tanto registros del estado civil como censos, empadronamientos fiscales, etc. Si algunos países son relativamente poco favorecidos, las riquezas de varios otros fueron una revelación para numerosos participantes y permitieron esperar una extensión considerable en el espacio y en el tiempo de los estudios de demografía histórica como de fructuosas comparaciones.

M. B.

III.-Crónica Jurídico-Laboral

LEY DE REFORMA DEL SISTEMA TRIBUTARIO

Ley 41/1964, de 11 de junio, de Reforma del Sistema Tributario («B. O. E.» 13 de junio).

Orden de 12 de junio de 1964 por la que se establecen las normas sobre la forma de practicar las liquidaciones correspondientes al Impuesto sobre Rendimientos del Trabajo Personal de determinados contribuyentes por el primer semestre de 1964 («B. O. E. 15 de junio).

Orden del 12 de junio de 1964 por la que se regula la tributación en el Impuesto sobre los Rendimientos del Trabajo Personal de los contribuyentes comprendidos en los apartados a), b), c) y d) del artículo 1.º, y b) del artículo 5.º del Real Decreto Ley de 15 de diciembre de 1927 para aplicación de lo dispuesto en la Ley 41/1964, de 11 de junio, sobre Reforma del Sistema Tributario («B. O. E.» 15 junio).

No sería completa esta crónica si sólo reflejara o comentara las leyes y disposiciones oficiales que emanan del Ministerio del Trabajo sin intercalar entre ellas todas las que publicadas por otros Ministerios tienen repercusión directa en la organización laboral y afectan a Patronos y Operarios como la que nos ocupa, por eso nos ha parecido necesario traer a estas páginas la ley y órdenes del epígrafe que si bien preestablecidas por el Ministerio de Hacienda, originan un impacto importante en la vida laboral.

Por lo que respecta a la Ley con la que encabezamos el epígrafe, aunque la consideramos muy importante en su totalidad, vamos a comentar únicamente la Sección tercera del Capítulo II que se ocupa del Impuesto sobre el Rendimiento del Trabajo Personal y que ha sido ya regulada por las órdenes con las que también hemos encabezado esta crónica y motivo de múltiples consultas al Ministerio de Hacienda e incluso al del Trabajo.

Ya la Ley en su extensísimo preámbulo nos dice que «La necesidad de un perfeccionamiento progresivo de las instituciones tributarias determina la constante evolución del ordenamiento jurídico por el que se rigen. Vinculada íntimamente la imposición con la economía y sometida ésta, por principio, a una rica dinámica, no es posible concebir un sistema de tributos que pueda realizar, permanentemente y sin modificación, una tarea tan delicada como la de distribuir equitativamente las cargas públicas. Esta es la causa primordial por la que el sistema tributario se ve sometido a una serie de continuas adaptaciones y reajustes para acomodar sus criterios básicos a las circunstancias de cada momento y refiriéndose concre-

tamente al impuesto sobre los Rendimientos del Trabajo Personal añade que «es posiblemente en este impuesto donde se advierte la necesidad de proceder en forma más marcadamente evolutiva pues en la actualidad concurren en el gravamen de los rendimientos del trabajo personal dos circunstancias que difícilmente pueden ser superadas sin un proceso de adaptación; el trato diferencial que se da a las retribuciones en atención al carácter fijo y periódico de las mismas o a su eventualidad y la exención reconocida a las retribuciones procedentes del trabajo manual».

«Aquella distinción ocasiona efectos tributarios notoriamente dispares que, sin embargo, en la práctica no responden en las más de las ocasiones a perfiles claramente definidos. Es evidente por ello que la acumulación de todas las retribuciones recibidas por los contribuyentes, cualquiera que sea su naturaleza, constituye una meta hacia la que el sistema tributario debe evolucionar», indicando ya de antemano el gran paso diferenciador de esta Ley con respecto a lo legislado con anterioridad, que culmina en su evolución histórica social, al incluir esta vez como contribuyente a los trabajadores que realizan trabajos preponderantemente manuales, aunque previene para éstos un período transitorio que se prevé dilatado, durante el cual y según a medida que se produzcan las mejoras de carácter económico, podrá introducirse parcialmente el impuesto de forma que aquéllas no queden sensiblemente mermadas en perjuicio del contribuyente.

Consta la Sección a que nos referimos y que se ocupa de este impuesto de ocho artículos—del 40 al 48—elevando por el artículo 42 a 60.000 ptas. el límite exento para los contribuyentes prorrateando por días esta cantidad cuando los ingresos corresponden a período inferior al señalado.

Exceptúa esta norma general a los beneficiarios con título de familia numerosa, marcando para éstos 125.000 y 250.000 ptas., respectivamente, los ingresos exentos, según se trate de beneficiarios de 1.^a o 2.^a categoría, y con exención total a los considerados de honor.

Este impuesto se exigirá a partir del 1.^o de julio y se regulará por las órdenes señaladas del Ministerio que vamos a comentar muy someramente.

Por la primera de las órdenes anunciadas se establecen normas sobre la forma de practicar las liquidaciones correspondientes a este impuesto correspondiente al período de enero a junio del año en curso y que viene a ser como una liquidación definitiva de las que hasta ahora se vienen haciendo el 31 de diciembre.

Por lo que se refiere a la segunda previene la forma cómo ha de hacerse la liquidación de este impuesto a partir del 1.^o de julio y según el nuevo sistema tributario.

El preámbulo de la orden nos dice que las radicales transformaciones que la ley ha introducido en este impuesto son de un realismo social innegable y de un simplismo realmente digno de mención, aunque en realidad lo único que viene a establecer por sus 11 números y sus dos disposiciones transitorias es la manera de formalizar unos impresos de declaración de ingresos por el trabajo que insertan en el anexo y que facilita la Delegación de Hacienda a la Empresa que los solicite.

Consta el impreso de una declaración del trabajador en la que ha de constatar sus datos personales, profesionales y económicos y que ha de ser avalado por la firma del pagador del personal de la Empresa que ha de hacer la deducción, y en la que ha de hacer constar la cuantía anual de la misma, según le corresponda y el número y categoría del carnet de familia numerosa en el caso de ser beneficiario de la misma.

Estas declaraciones han de rellenarse a máquina y sin ellas no podrán los Habilitados o Pagadores practicar deducción alguna en los ingresos que perciban los contribuyentes y se harán en número igual al de las empresas en las que haya de ser practicadas estas deducciones, debiendo de obrar en poder de los mismos antes del 30 de junio del presente año, aunque las empresas que por utilizar sistemas mecánicos o cuando la dispersión de los productores no permita a los respectivos habilitados rellenar con tiempo suficiente estas declaraciones para retrasarse en su primer vencimiento podrán satisfacerlas en la forma que lo estimen más conveniente, sin perjuicio de que en la nómina correspondiente al mes de diciembre del año en curso se compensen las cantidades que puedan surgir como consecuencia de las diferencias existentes en las liquidaciones practicadas.

Aparte de estas declaraciones iniciales los contribuyentes que superen en sus ingresos anuales las 60.000 ptas. indicadas deberán de presentar dentro del primer trimestre del año actual en la Delegación de Hacienda declaración ajustada al modelo oficial que ya se indicará, ingresando en el mismo momento de su presentación la diferencia que pueda existir entre las liquidaciones provisionales hechas a través de la Empresa y la final definitiva que según sus ingresos totales pueda corresponderle.

Baste añadir que si bien en general encontramos acertado por su simplismo este sistema de contribución, consideramos algo excesivo el porcentaje del 14 % o excesivamente pequeña la cantidad de 60.000 ptas. de exención para el pago de impuesto.

Nota: Por encontrarlo interesante a continuación transcribimos los apartados a, b, c y d del artículo 1.º y b del 5.º del Real Decreto Ley de 15 de diciembre de 1927, que indica las personas afectadas momentáneamente por esta orden.

Apartados a, b, c y d del artículo 1.º del Real Decreto Ley de 15 de diciembre:

- a) Las clases civiles del Estado, tanto activas como pasivas.
- b) Los Generales, Jefes, Oficiales y asimilados del Ejército y de la Armada en situación activa de retiro de reserva.
- c) Las clases activas y pasivas de los Cuerpos Colegisladores, Provincia, Municipio y de Corporaciones administrativas y las pasivas de la Casa Real.
- d) Los Presidentes y Vocales de las Corporaciones administrativas.

Apartado b del artículo 5.º del Real Decreto Ley de 15 de diciembre de 1927:

- b) Los Directores, Gerentes, Administradores, comisionados, Delegados, Representantes y empleados de toda clase de Compañías, Sociedades, Asociaciones, Bancos, Montes de Piedad, Cajas de Ahorros, Corporaciones, excepto las referidas en el artículo I de esta Ley, Casas de Comercio, Empresas y particulares.

Evolución acelerada

Chesterton se refiere en su «Ortodoxia» al hombre «a quien mis amigos describen contradictoriamente»: unos como blanco, otros como negro; unos aseveran que es alto, mientras otros afirman que es bajo; unos, que obeso; otros, que delgado. «Puede ser que se trate de un sujeto normal—reflexiona Chesterton—, y que los gigantes lo encuentren demasiado bajo, mientras los enanos lo encuentran demasiado alto. Tal vez los suecos de cabelleras tan pálidas como la estopa le llaman moreno, mientras que los negros le tienen por rubio. En resumen, acaso este tipo extraordinario no sea más que el tipo ordinario, lo normal, lo central».

Quizá ocurra lo mismo con muchos sistemas, muchas ideologías y muchas posiciones ante la vida. Si consideramos el horizonte de «transformismo» económico-social, hallamos dos posiciones teóricas contrapuestas: centralismo, descentralización; evolución social (porque no creemos que sea recomendable la in-evolución o fijismo social) y la revolución. En toda tensión de fuerzas humanas, tanto en el orden de la empresa, como enseña Gerwig, como en el orden de la vida y del espíritu, como demuestra August Adam, el juego de las contraposiciones es siempre fecundo, si se tiene la buena disposición de aceptarlas.

Rathenau, el hijo del insigne empresario germano, por tanto Walter Rathenau, analiza los valores inherentes al conservador y al revolucionario. «Las virtudes del uno son comprensión y fidelidad; las del otro, intuición y creatividad. Los peligros del uno son limitación e inercia; los del otro, dogmatismo y ligereza.» El tradicionalismo da estabilidad al movimiento y al riesgo innovador. «Pero no se olvide que esta propiedad es siempre negativa. El conservadurismo es en apariencia afirmación de la existencia, pero en realidad es negación de la vida y de su crecimiento.»

Es posible deducir que Rathenau no condena toda especie de tradicionalismo, sino el «fijismo» de la problemática humana. (Ni hay oposición entre tradicionalismo y evolucionismo: piénsese en Inglaterra, Holanda, Bélgica, Suiza). Mas he aquí que, si la inmensa mayoría de la humanidad acepta la conveniencia de una dinámica renovadora, el conflicto se presenta entre la transformación explosiva, que llamamos revolución, y la transformación progresiva que llamamos evolución. Al-

gunos socioeconomistas pretenden inferir que no hay progreso sustancial mientras no se operen paroxismos estructurales, movimientos bruscos que sustituyan de un golpe, por acumulada violencia, las formas de existencia económico-social. Y enumeran la revolución francesa, las cuasi revoluciones inglesas, las guerras intestinas de Estados Unidos, la revolución soviética. No es muy persuasivo, porque en dichos países no es siempre del todo claro el nexo entre revolución y recrecimiento socioeconómico.

Además, se podrían contraponer otros fenómenos de despegue económico revolucionario, sin revolución: Australia, Bélgica, Suecia, Holanda... Es posible que una revolución social fuerce una reestructuración económica, que genere una expansión y redistribución de la renta. Como es posible—mejor dicho, fue posible—que una guerra multiplicase la riqueza de un país conquistador. Hay que juzgar de la oportunidad de las revoluciones, con análogo criterio a la conveniencia o justificación de las guerras. Ni cabe condenarlas por principio—mientras se trate de las defensivas—, ni aceptarlas fuera de situaciones límite. Y, aun en caso de situación extrema, hay que contar con seria probabilidad de victoria, lo que en caso de revolución significa poseer un programa, unas estructuras e instrumentos que mejoren las condiciones sociales opresivas, hipótesis con frecuencia de dudosas perspectivas.

Ahora bien, si el historiador, el moralista, el sabio y el político llegan a desaconsejar la revolución social, con sus cambios de estructuras: reforma agraria, con redistribución de explotaciones rústicas, cooperativas y socializaciones impuestas, dirección centralista imperativa de la producción, reparto de la renta conforme a la necesidad de cada uno, más que conforme al servicio prestado: si el éxito de estas medidas resulta, ante la sabiduría, negativo o dudoso, el verdadero sabio tratará de investigar algo más, a saber, la capacidad popular de resistencia ante el pronóstico de una revolución que se cree liberalizadora. No son raros los hombres sensatos que urgen para ciertos países sudamericanos una *aceleración* en la transformación económico-social, a fin de evitar la revolución destructora.

Hay partidarios de 225 «años de paz» que piensan si un ritmo mayor en el proceso evolutivo de lo social, no garantizará mejor una larga secuencia de paz, que una evolución retardada.

En los Coloquios Públicos del ICAI, celebrados esta primavera, hemos advertido una incandescencia «transformista» en el campo de lo económico-social, al menos dentro de la concurrencia situada entre los veinte y cuarenta y cinco años, que era la mayoría de la asistencia global. Nosotros, que somos partidarios de un Plan Indicativo, como el que se nos ha brindado, que dudamos de la eficacia de los cambios de estructura súbita en el ámbito empresarial, y que, finalmente creemos en la conveniencia de injertar la solidaridad social y en la dirección gubernamental en la esfera de la iniciativa privada—sin asfixiarla—, hemos sacado en conclusión, al comprobar la ola revolucionaria de reforma social que estremece a las generaciones jóvenes y adultas, que acaso la única solución justa consista en el sabio compromiso de una *evolución acelerada*, en que se conjunte lo bueno de la revolución con lo mejor de la evolución. Más aún, acaso la única revolución apre-

miente y salvífica sea un cambio profundo de sensibilidad y postura, más que de estructura.

Al sugerir esta consigna, uno se desprende quizá de unos y otros. Puede uno enajenarse la simpatía de los que claman por la revolución social, y perder la adhesión o la fe de quienes se contentan con una mesurada evolución. En la dinámica psicológica de las gentes es expuesto el no tomar partido por ningún extremo. La afiliación tiende a absolutizar y, en consecuencia, se expone a desconocer las virtualidades existentes en las demás afiliaciones. El oficio del experto, el deber humano, es, sin embargo, nutrirse con los valores que circulan por todo el plasma social. Es una paradoja que quien atisbe todo lo popular y valioso que entraña la vida de sus semejantes—de todos ellos—, se vuelva menos popular. Si esto sugiere cierto pesimismo, quede compensado con el saldo de optimismo que arroja la mera enunciación del conflicto que hoy se plantea: no entre «Conservación y Evolución», sino entre «Evolución y Revolución». ¡La evolución está acelerada!

M. SÁNCHEZ GIL

REVISTA DE REVISTAS

CRECIMIENTO ECONOMICO

- L. WAUTERS: *Devoir d'expansion et devoir de compétence* (Deber de expansión y deber de competencia). *Bulletin Social des Industries*. 1963, núm. 294, páginas 111-121.

En la introducción se describen las nuevas concepciones y problemas y se busca la razón del por qué hay que discutir sobre estos deberes: los empresarios, como conductores de hombres, pueden influir sobre la evolución de la civilización; pueden contribuir a la expansión, al bienestar, a la prosperidad económica, al empleo permanente y máximo; en el plano humano, la empresa puede velar por el enriquecimiento, la valorización, el desarrollo de la persona humana. Se refiere el autor a toda persona que tenga como misión principal asumir la conducta de los hombres. La primera parte habla del deber de expansión. Ante todo se precisa la expansión de que se trata, en el aspecto cuantitativo y cualitativo; está al alcance de todo empresario; el deber se refiere sobre todo al aspecto cualitativo. La prosecución de la expansión supone una orientación y una actividad permanente; ante todo, pues, ha de ser querida sin entregarse a un determinismo histórico; la expansión intensiva ha de ser investigada de una manera permanente y sistemática; así se obra sobre el medio; evidentemente hay riesgos, pero éstos han de ser pesados y elegidos en conocimiento de causa. Se describen los motivos del deber de expansión; en el plano económico, contribuyendo a la mejor satisfacción de las necesidades y del interés general; una empresa que no progresa está en regresión. El deber encuentra también su apoyo en el plano humano y social; se refuerza la empresa como comunidad de trabajo; se crean nuevas posibilidades de empleo; se da a los colaboradores ocasión de desenvolverse; se enriquece la cultura. La prosecución de la expansión está unida a condiciones determinadas de carácter general y de carácter puramente económico, pues se ha de encuadrar dentro de la política económica general: la aceptación de una distancia; la investigación económica cuantitativa y la programación de datos macroeconómicos; es también un trabajo de equipo.

En la segunda parte se expone el deber de competencia, y a este propósito se analiza la función de dirigir y se da una visión funcional de esta competencia.

Primero, el talento de elaborar una política de la empresa y de ponerla en ejecución, constituye uno de los elementos principales de la competencia sometida al examen: la orientación tiene por fin encontrar el camino que permita sacar el máximo de las posibilidades de progreso y la combinación es indispensable para mantener la unidad en la prosecución del objetivo común de la empresa. En segundo lugar, la competencia del empresario se manifiesta en su poder de inspirar un sano espíritu de empresa. Tercero, el espíritu de colaboración con instancias de fuera de la Empresa es también un aspecto de la competencia del empresario. Finalmente, se indica cómo el perfeccionamiento personal es una aspiración sin fin.

LA EMPRESA EDUCATIVA

JACQUES DELCOURT: *Investir en hommes. Quelques réflexions liminaires (Invertir en hombres. Algunas reflexiones liminares)*. «Les Dossiers de l'Action Sociale Catholique». Julio-agosto 1963, pp. 469-478.

Los estudios verificados en EE. UU. han demostrado que los aumentos de producción y de renta nacional no se explican únicamente por el juego de los factores de base tales como el capital y la tierra; hay que recurrir también a los progresos realizados en la técnica y en la organización de la producción; pero hay que tener en cuenta las mejoras del capital humano, y especialmente la elevación del nivel de instrucción formal y no formal de la población activa. No se consideran aquí las otras formas de inversiones en capital humano, como la mejora de la salud y de la movilidad. Se tiene un crecimiento considerable de escolaridad en el seno de la población activa, lo cual es quizás el fenómeno más revolucionario. Hoy se reconoce que la generalización de la enseñanza primaria y el desarrollo de todas las otras formas de enseñanza secundaria, son un factor esencial que favorece la introducción de las innovaciones técnicas y de las formas de organización nuevas del trabajo. La educación contribuye de una manera eminente a una alza de la productividad general de la sociedad. En cuanto a Bélgica los únicos recursos para construir riqueza en el porvenir son la técnica y la ciencia. En algunos sectores se ha planteado el problema del coste del hombre y del capital que constituye por las diversas inversiones que se han hecho para su formación y el desarrollo de sus talentos. El método que relaciona sólo la producción con el número de hombres y las horas prestadas es simplista, porque trata a los hombres como unidades perfectamente intercambiables y las horas de prestación como enteramente sustituibles. El autor se esfuerza por elaborar la noción de capital humano. El hombre que dispone de una cualificación y de conocimientos, detiene un capital y pueden aumentar con inversiones. Alguien ha observado que los trabajadores de nuestra época se han convertido en capitalistas, no por la difusión de las acciones de las empresas, sino por el desarrollo y la acumulación de cualificaciones y de conocimientos que tienen un valor económico. Lo que ha pasado en Alemania se debe a la presencia de un formidable capital humano. En buena parte, la educación se ha de considerar como una inversión en capital, pues los gastos educativos tienen un

valor instrumental en la medida en que permiten aumentar la productividad. El autor se refiere a los estudios que se han hecho para estudiar las medidas de la rentabilidad de la educación y señala las ventajas y las críticas de tales cálculos. Con todo, la rentabilidad económica y financiera, aunque sea muy útil, no es más que una parte limitada de los resultados, pues las consecuencias directas e indirectas de la educación son extremadamente numerosas desde el punto de vista del desarrollo y de la transformación económica de las naciones y no se puede descubrir ni medir. Luego se plantea el problema de la productividad y del mantenimiento del capital «educación», pues debido al progreso técnico algunas calificaciones se hacen inútiles. El capital humano «educación» y su rentabilidad dependen a la vez de su no-depreciación y de su utilización eficaz.

MOVIMIENTOS ASOCIATIVOS

M. REINA: *L'associazionismo nelle varie categoria degli operatori economici (El asociacionismo en las varias categorías de los operadores económicos)*. «Aggiornamenti sociali». Junio 1963. pp. 431-444.

La economía moderna se funda no solamente sobre complejas y vastas organizaciones de empresa, sino también sobre una densa red de asociaciones de operadores económicos, que parecen destinadas a desarrollar una función cada vez más determinante en la vida económica de cada comunidad nacional y en toda la economía mundial. El desarrollo de estas asociaciones se encuadra en el fenómeno más vasto de la socialización, que es un progreso notable hacia la deseada racionalización de la actividad económica y una franca superación de las estructuras inspiradas por el individualismo económico. Por eso el estudio del asociacionismo económico alcanza una importancia fundamental para comprender la actual realidad económica y para individualizar los criterios y las formas según las cuales tendría ésta que desarrollarse. Por eso se exponen los principios del asociacionismo económico según la enseñanza de la Iglesia: la actividad económica constituye un derecho y un deber de cada persona respecto de sí misma y de la sociedad; la moral cristiana procura la más válida significación y el motivo más decisivo de esfuerzo para el operador económico; se ha creado un sistema económico lleno de contradicciones y en el plano de la ciencia económica se han afirmado tendencias y concepciones erróneas; los Papas han denunciado estas aberraciones: la excesiva concentración de riqueza y de poder económico, la dureza de la concurrencia; decadencia de las costumbres y egoísmo humano incontrolado; decadencia de las instituciones y falta de una adecuada ordenación jurídica y social; ciencia económica individualista; es menester un esfuerzo coordinador de todos; una ansia cristiana de renovación general de la vida, de la cultura y del modo de concebir las relaciones sociales. Luego se hace una clasificación de estas modernas asociaciones, sindicatos y uniones de profesionales, asociaciones de patronos, de consumidores, ahorradores, etc. La importancia de este movimiento se ve por el relieve cada vez mayor que va teniendo en el plano público, e influye en la evolución de las estructu-

ras y de las relaciones económicas internacionales. Finalmente se exponen los principios que se refieren a la estructura y a las relaciones internas y externas de las asociaciones económicas: definición clara de sus propias finalidades; favorecer por todos los modos la participación de cada miembro en la vida de las mismas asociaciones; colaboración con los poderes públicos. La práctica de estos principios tiene que ser alentada por la sensibilización moral y por la preparación técnica.

PLENO EMPLEO

GABRIEL ARDABT: *Cómo asegurar el pleno empleo en los países en vías de desarrollo*. «Revista Internacional del Trabajo». Julio 1963, pp. 17-60.

Partiendo de la premisa de que el empleo crea la inversión, el autor, inspector general de finanzas de Francia y autor de varias obras sobre los países en vías de desarrollo, esboza un plan para el empleo productivo de las personas en desempleo o subempleo en los países en vías de desarrollo, a base del principio de la autoayuda y sin grandes exigencias en lo que se refiere a recursos financieros y mano de obra calificada. De sus propias experiencias en los proyectos de este género realizados en Marruecos y Túnez, así como de informes sobre experiencias similares en Madagascar y otros países, deduce conclusiones sobre los factores que determinan el éxito de estos planes y afirma la posibilidad de su aplicación general en todos los países en vías de desarrollo. Se trata de una movilización voluntaria que excluye toda solución de trabajo forzoso. Una masa de pequeñas instalaciones rurales son realizables con los medios locales sin equipo material potente y sin técnicos. Los trabajos pueden realizarse bajo la dirección de una jefatura administrativa normal, a condición de aceptar una descentralización, que constituye una de las razones del éxito. Los trabajos realizados a título de lucha contra el subempleo deben ser verdaderas inversiones, es decir, trabajos creadores de productos suplementarios y de empleos futuros, trabajos económica y directamente productivos. El rendimiento de los centros de desarrollo, al principio a menudo mediocre, puede mejorarse considerablemente por una política de productividad. La masa de las inversiones rurales se integra naturalmente en el programa de los planes de desarrollo. Los hombres que trabajan para su propio provecho no reciben un verdadero salario; la aplicación del método propuesto no permite, pues, crear un desequilibrio generador de inflación. A veces se impondrá la necesidad de reformar las estructuras agrícolas. La inversión intelectual sigue siendo la más útil para resolver el problema de los desocupados urbanos. La integración al trabajo puede y debe ser completa desde el principio. Finalmente, trata el autor de las posibilidades de generalización de este plan en los diferentes países en vías de desarrollo, como en Argelia, en los países mediterráneos, en Africa al sur del Sahara, en América latina. Luego se exponen las enseñanzas sacadas de otras experiencias, sobre todo de China, y las experiencias de desarrollo de la comunidad.

BIBLIOGRAFIA

NOTICIAS BIBLIOGRAFICAS

Acción Social Patronal: El empresario ante las dificultades del Desarrollo Económico. Madrid, 1961. 143 pp.

Nos encontramos con esta obra de no gran volumen, publicada hace tres años, pero de máximo interés y actualidad, precisamente ahora a los pocos meses de la puesta en marcha del plan de desarrollo económico-social.

Porque se abre el libro con un discurso magistral del Dr. D. Narciso Jubany, Obispo Auxiliar de Barcelona, que constituye en sí mismo una verdadera deontología profesional del empresario de cara a los problemas del crecimiento económico.

Comienza el discurso con la justa valoración del papel predominante del empresario en todo proceso de desarrollo; de su acción, que debe ser constructiva y determinante en el progreso económico. Haciendo suyas las palabras de Pío XII, afirma el Dr. Jubany que la actividad empresarial no siempre coincide con el interés propio, que no siempre responde a móviles egoístas. Sino que más bien ha de comparársela con la inversión científica, con la obra artística, nacida de una desinteresada inspiración, y que se endereza casi siempre al conjunto de la comunidad humana, a la que enriquece con un nuevo saber y con medios de acción más potentes.

Y ahora, he aquí unos cuantos principios orientadores de la conducta cristiana del empresario ante cualquier programa de planificación indicativa.

Primer principio: el bien común. El desarrollo económico se encuentra dentro de la órbita del bien común y debe contribuir a la consecución de una verdadera paz social. He aquí una primera verdad fundamental e indiscutible. De aquí se desprende que los agentes responsables del desarrollo económico, entre los que se cuentan preferentemente los empresarios, han de poseer la visión de conjunto que su función social requiere de ellos. Lo primero, por lo tanto, que el empresario necesita es tener una idea clara de lo que realmente es el bien común. Pues bien; la noción cristiana del bien común tiene una relación innegable con la idea de la paz social, de tal manera que ambas se perfeccionan y completan. La paz social, escribió Pío XII, no puede coexistir con el contraste de riqueza y miseria into-

lerable para la conciencia cristiana, y su remedio se halla en el acrecentamiento de mejor distribución de la renta nacional.

Hay que tener en cuenta, además, que el bien común no queda limitado a la abundancia de riquezas materiales: el desarrollo económico debe tener en cuenta, sobre todo, una justa apreciación de los valores que deben integrar toda realización verdadera del bien común.

El desarrollo económico debe partir de los hechos reales; pero esto no significa que deba moverse únicamente dentro del área fría y material de las estadísticas que proporcionan cifras de producción industrial o inversiones, sino otra ulterior consideración más alta y más amplia; tal cosa sería una funesta equivocación. En toda planificación, por el contrario, debe estar presente siempre la preocupación de poseer una justa valoración humana y cristiana de todos los elementos que entran en juego en los altos fines que se trata de conseguir. Y en este sentido se impone, por de pronto: que el hombre y la persona humana están en la cima de todo cuanto se trata de obtener. Su dignidad, su perfeccionamiento, sus más altos valores humanos, constituyen el fin último hacia el cual ha de tender todo desarrollo económico. Como escribió el cardenal Montini: el equilibrio económico es a su vez el soporte del equilibrio social y la economía está al servicio del hombre al mismo tiempo que al servicio del bien común.

De todo esto se deriva que es necesaria una visión íntegra del hombre. Porque un economicismo puro y absoluto equivaldría a la negación misma del hombre. El hombre integral, además de su posibilidad de obtener en abundancia los medios materiales, supone y solicita en su perfeccionamiento otros tipos de mejoras; mejora, por ejemplo, en la cultura, en el perfeccionamiento de su voluntad y de su sensibilidad.

En su aspecto total se hace la siguiente descripción del desarrollo, tomado de las ideas del P. Lebert: consiste en la serie de pasos dados por un pueblo determinado, por todas las regiones parciales que lo integran, para pasar de una fase menos humana a una fase más humana, con el ritmo más rápido y costo menos elevado posible, teniendo en cuenta la solidaridad entre todas las regiones.

En sentido cristiano el desarrollo debe implicar paso de una fase menos humana a otra más humana, lo cual supone la consideración completa del hombre, incluso en la proyección de sus valores morales y sobrenaturales. Sólo entonces es evidente que el desarrollo integral de un pueblo coincide con la realización de su vocación: Porque ésta no es más que una tendencia y una aspiración constante a valer más, antes que a poseer más. Y es en tal el caso cuando el valer encierra una plenitud moral que supera extraordinariamente la simple posesión material de unos bienes o unas riquezas. La doctrina cristiana podría añadir aún una nueva perspectiva: el desarrollo de un pueblo en su proyección integral, debe tender a que se perfeccione más y valga más para poder servir más y mejor, para poderse abrir más a los otros y darse más a ellos.

Segundo principio: en la perspectiva del desarrollo económico los bienes materiales y culturales que se trata de conseguir son ambivalentes, en el sentido de que pueden ser instrumentos para el bien y para el mal. Por ello, la presente acti-

BIBLIOGRAFÍA

vidad de los empresarios cristianos es necesaria e imprescindible; se trata de un deber de caridad social.

En nuestros días, uno de los grandes peligros del avance técnico moderno es el de crear un mundo industrial totalmente impersonal: las mismas relaciones humanas pueden resultar enteramente estériles si no están animadas por la caridad. El humanismo técnico necesita la caridad cristiana, porque se trata de crear—como ha sido dicho— la civilización de la paz mediante la autenticidad del amor.

Por lo tanto, para todos los empresarios y dirigentes cristianos es un deber de caridad social el estar activamente presentes con su conciencia y sus convicciones en el mundo de la técnica y en el desarrollo económico-social. Puede decirse con verdad que se trata de un deber de estado íntimamente enlazado con la misma vida cristiana personal. En concreto, este deber profesional de estado se podría desglosar en lo siguiente: fijación del justo medio que requiere decorosa y digna; erogación sabia, generosa y eficiente de los bienes superfluos; preocupación por el aumento de la riqueza del país, que ha de hacer posible la elevación del nivel de vida de las clases menesterosas; cumplimiento de los deberes de productividad, de renovación y de índole social, que exigen las industrias; aprovechamiento de los valores de quienes colaboran con ellos; una presencia activa y operante de los lugares de responsabilidad de la vida pública. Deberes todos que pueden resumirse en la consigna: sacrificarse para servir. Como el Maestro que, siendo Dios, pudo afirmar de sí mismo que vino a los hombres no para ser servido, sino para servir.

Tercer principio: solidaridad. El desarrollo económico es obra de muchos factores y exige la colaboración realista, solidaria y justa de todos, con las diversas responsabilidades que a cada uno corresponden.

La conciencia de clase, de la propia categoría, es ciertamente, como afirmó el cardenal Siri, una conciencia honesta; pero llevada hasta cierto límite pierde el concepto de bien común. Únicamente puede tener lugar el bien social, en la medida que hombres y clases se impongan una autolimitación, según lo exija la consideración y la referencia hacia los demás. De lo contrario, sólo existiría una competencia sin freno en la cual únicamente estaría vigente la ley selvática del triunfo del más fuerte. Un aspecto de esta solidaridad es la armonía que es necesario considerar de todos los factores que intervienen en el desarrollo y, en particular, la diversidad de zonas y regiones cuyo crecimiento es necesario promover en la marcha común hacia el progreso económico.

Hay profundas diferencias sociales y económicas entre las diferentes regiones de nuestro país. Por ello, al estudiar el conjunto nacional en marcha hacia el progreso, se impone considerar atentamente el verdadero carácter de cada región. Y se aporta un enfoque más humano de la noción del subdesarrollo. País subdesarrollado es aquel que no crece armónicamente; aquel cuya estructura no progresa ni económica ni socialmente; aquel en el cual constituye un fenómeno regular en que cuanto más pobre es, mayor diferencia media entre sus zonas y sus categorías sociales. No se debe discutir por lo tanto el subdesarrollo en términos absolutos, sino más bien en términos relativos de distribución y redistribución de la riqueza.

Cuarto principio: la ley de la complementariedad. Empresarios y dirigentes han

de tener presente en el desarrollo económico la ley de la complementariedad: ella es la que fundamenta los deberes morales de su actuación precisa y completa.

En el progreso económico se da una interdependencia de factores, lo cual exige una relación y funda la exigencia de una colaboración. Ahora bien; ésta es ya un acto libre y voluntario: es la misma aportación realizada con mayor o menor gusto, pero consciente; y según la moral cristiana la colaboración significa un deber moral, porque nace de la objetividad de una interdependencia que procede en último término de la voluntad de Dios.

Para terminar, Mons. Jubany aplica la parábola evangélica del buen Samaritano a las zonas subdesarrolladas dentro de un país y a las clases sociales más débiles en relación con las opulentas. Como aquel hombre salteado, en las zonas pobres y clases económicamente débiles existe el ansia por un verdadero mejoramiento; la postura del empresario cristiano no debe ser la del egoísta que pasó de largo, preocupado únicamente de sus propios problemas, sino la del buen Samaritano que hizo una verdadera inversión de su riqueza por amor al prójimo: «y al día siguiente sacando dos denarios los dio al hospedero y le dijo: cuida de él y lo que gastares de más a mí vuelta yo te daré».

En los párrafos anteriores hemos citado casi siempre palabras textuales del discurso de Mons. Jubany, que, como decimos, creemos constituye un verdadero código de moral profesional del empresario frente a la planificación económico-social. No nos queda sino recomendar vivamente su lectura a todo empresario cristiano en este sentido.

La parte más extensa de la obra que recensionamos, la constituye la ponencia: El empresario ante las dificultades del desarrollo económico.

Es una exposición clara y precisa de la materia a lo largo de noventa páginas. Comienza con un planteamiento general del problema que nace de la existencia de países ricos y países pobres, y una descripción de las tensiones sociales que se dan en estos últimos en sus aspiraciones de supervivencia y de una vida más desahogada materialmente, más libre y más humana. Ante esta perspectiva del problema, la actuación del empresario dentro de la empresa se debe centrar: en una producción eficaz y adecuada a la demanda; en un esfuerzo por incrementar las inversiones y por seleccionarlas de acuerdo con el interés general; en su propio perfeccionamiento profesional; en la mejora de las relaciones humanas, por motivos incluso de elevación de la productividad física del trabajo, y en la ejemplaridad de su propia conducta. Fuera de la empresa su actuación debe dirigirse en el sentido de una colaboración inteligente, positiva, constructiva y alerta con toda planificación de tipo indicativo. Una voluntad de colaboración frente al Estado, salvando todo prejuicio en contra, pero alerta a las posibles intromisiones por parte del Estado en la esfera personal, privativa de la iniciativa privada, que es necesario sea respetada siempre por la Administración Pública.

Termina la exposición con una aplicación de los principios generales al caso económico de España y a su Plan de Desarrollo, para volver a insistir en la necesidad de orientar la conducta empresarial en nuestro país conforme a las directrices generales expuestas anteriormente. Unas breves y estimulantes palabras de clausura

BIBLIOGRAFÍA

del Cardenal Primado; y unas cuantas estadísticas de gran interés sobre aspectos de la economía española y meridional europea cierran esta obra, no muy extensa pero muy práctica y de grandes valores morales.

J. GOROSQUIETA

RESEÑAS BREVES

FRANÇOIS BLOCH-LAINÉ: *Pour une réforme de l'entreprise*. Aux Editions du Seuil, París, 1963, pp. 158.

El autor, después de haber estado en contacto con el mundo empresarial y de haber sujetado sus reflexiones a la consulta de muchos especialistas, ha publicado esta obra sobre la empresa en estos momentos en que ante las transformaciones económicas, sociales y jurídicas se busca camino para orientar la empresa del porvenir. Este trabajo se impone, porque los hechos van más a prisa que las ideas. La constitución de la empresa queda señalado por el pasado y compromete el porvenir y tiene muchos inconvenientes el hecho de que las instituciones queden en retraso respecto de las prácticas. El autor parte de la idea de que la empresa es una comunidad de intereses y de que no se puede confundir con solos los propietarios de sus medios de producción. Tanto es así que un cambio de propietario, en beneficio del Estado, no resolvería todos sus problemas. En la empresa hay gobernantes, que son los directores y gobernados, el capital y el personal. La democracia industrial como la política, necesita ante todo que los gobernantes sean legítimos; luego que las tensiones inevitables entre gobernados y entre gobernados y gobernantes se regulen gracias a procedimientos que sean justos, sin daño de la eficacia. Es vano y peligroso negar estas necesidades, haciendo la apología del *statu quo*, o predicando un utópico retorno a las fuentes del capitalismo o abandonándose al estatismo autoritario. El autor en este respecto hace preciosas sugerencias sobre la intervención de todas las categorías en la empresa, en su gestión y en su gobierno.

MICHÈLE AUMONT: *Construire l'entreprise*. Librairie Fayard, París, 1963, pp. 378.

Muy conocida es esta autora por sus anteriores publicaciones sobre las mujeres en la fábrica, sobre los diálogos de la vida obrera, sobre el mundo obrero desconocido. La autora continúa desarrollando en esta obra su experiencia, los materiales acumulados. Los verdaderos problemas sobre los trabajadores especializados, sobre los cualificados, la mano de obra, los técnicos, los mandos intermedios, el personal de dirección, el empresario son aquí ventilados. Mucho es el número y la riqueza de las ideas propuestas, pero el estilo es claro, los análisis son precisos, seductoras son las sugerencias y a menudo profundamente conmovedoras. No deja de acometer el estudio de la evolución del sindicalismo y del marxismo, como asimismo de la evolución de la empresa en todos sus aspectos tan complejos. Hace ver el

libro hasta qué grado todo problema particular, por vasto que sea, queda integrado desde ahora en la evolución acelerada del mundo. La actitud de espíritu simultáneamente objetiva y sensible, contribuye a favorecer una percepción verdadera del mundo empresarial de nuestro tiempo. No menos resaltan los acentos de una militante cristiana, que animan a los responsables a asumir sus verdaderas responsabilidades, hasta las más concretas, sabiendo adaptarse a las grandes exigencias de la evolución. En esta era nueva de tantos avances en tantos órdenes, la autora tiene razón en proponernos no la reconstrucción de la empresa sino su construcción. Los problemas presentes, sus soluciones futuras implican tales cambios de grandeza y aun de naturaleza que no se trata solamente de mejorar, de reparar o de reconstruir el pasado y de consolidar lo presente sino en realidad de construir el porvenir del hombre y de la humanidad. Al mismo tiempo este libro es el testimonio subconsciente de la evolución personal de la autora. De formación intelectual pero directamente comprometida en la vida concreta del mundo obrero, ha procurado durante muchos años comprender este medio humano en sus reacciones individuales y colectivas tan rudas y apasionantes. Poco a poco al contacto con hechos y situaciones, ha visto la necesidad de insertar a estos hombres y mujeres en la empresa. Ahora quiere abarcar esta empresa en su conjunto. Por eso abarca el estudio de los otros medios humanos que la componen: cuadros, directores responsables; y capta también la inserción de esta empresa en la sociedad en general.

M. B.

RAYMON DUMAS, *La Empresa y la Estadística*. Ed. Rialp, Madrid, 1963 y 64. Tomo I, 401 págs.; tomo II, 277 págs.

El tomo I trata en un plano teórico de la técnica y documentación estadísticas, desde la observación de los fenómenos y presentación de los resultados hasta las estadísticas de producción, comercio, financieras, bancarias y bursátiles, dedicando el último capítulo a la contabilidad nacional. Alfonso García Barbancho ha añadido a la edición española un pequeño Apéndice sobre a organización y documentación estadística en España. El tomo I tiene ya un enfoque más práctico aplicando la teoría a la vida de la empresa, como nos indica ya el subtítulo que lleva «*Estadística y Gestión de Empresa*». En él destacan los capítulos dedicados al control de calidad, estudios de mercados y a la coyuntura. El autor ha procurado hacerse entender del lector no especializado con numerosos ejemplos tomados de la vida real de las empresas. Resulta así una obra que sin perder rigor científico se lee con verdadero interés por haber sabido el autor dosificar la árida abstracción de un tratado de Estadística con su ameno reflejo en los hechos de la vida real. Sin duda ninguna que la lectura de esta obra será muy útil al empresario español por las frecuentes sugerencias de aplicación inmediata que encierra, que sin duda alguna ampliarán el campo visual del hombre de negocios que todavía no se ha preocupado de las técnicas modernas de la gestión empresarial.

C. C.

BIBLIOGRAFÍA

A. C. N. DE P.: *Reforma de la empresa*. Euroamérica, Madrid, 1964, 675 págs.

Se incluyen en este volumen, precedido de un prólogo de Federico Rodríguez sobre la empresa como realidad social, las 22 ponencias que se fueron desarrollando en un curso de estudios de la Asociación Católica de Propagandistas de Madrid sobre el tema «Reforma de la empresa», de tanta actualidad en el mundo y en España y que a tantas discusiones y controversias se presta. Las aportaciones son muy variadas; se tiene un arsenal de ideas y de exposiciones de realizaciones y tendencias. De una manera sistemática se estudia la mayor parte de los aspectos que presenta la empresa, como comunidad humana y social, y la problemática suscita su posible reforma. Al final, en la última sesión, se extraen en forma de tesis unas cuantas conclusiones, para que sirvan de criterios colectivos acerca de la parte polémica del tema. Indicamos aquí las ponencias desarrolladas: la empresa en los sistemas económico-sociales modernos; la empresa como unidad de producción; la empresa como unidad social; la empresa en el sistema económico occidental; la empresa en los sistemas de economía socialista; la empresa en los países en vías de desarrollo económico; exigencias éticas que la empresa debe cumplir; la dimensión de la empresa en España como problema económico y social; la explotación agrícola como empresa; problemas sociales de la empresa industrial y comercial; la empresa financiera; la empresa pública y mixta; corrientes ideológicas sobre la reforma de la empresa en las estructuras capitalistas; aspiraciones del mundo del trabajo en la reforma social de la empresa; efectos de la política fiscal y monetaria en la reforma de la empresa; la relación funcional entre productividad, salarios, precios y beneficios; la gestión de la empresa y fórmulas de participación en la cogestión; la gestión en la empresa y fórmulas de participación en los beneficios; el acceso a la propiedad de la empresa; las cooperativas de producción como fórmula maximalista. Hombres pertenecientes a la Universidad, a la política, al mundo empresarial y al mundo obrero han examinado los problemas y los caminos de solución sobre este tema tan interesante de la reforma social de la empresa, de su encuadramiento en el sistema económico-social, con peculiares aplicaciones a la situación española.

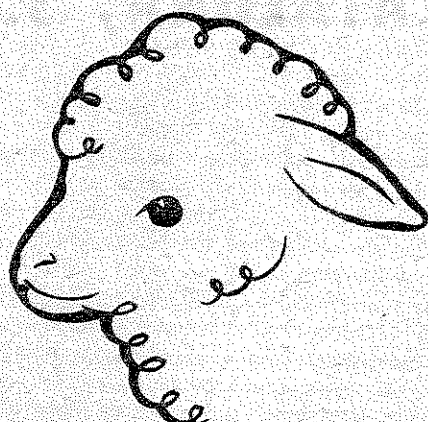
M. B.

FUERZAS ELECTRICAS DE CATALUÑA, S. A.

PRODUCCION, TRANSPORTE Y DISTRIBUCION
DE ENERGIA ELECTRICA



Domicilio Social:
Plaza de Cataluña, 2 BARCELONA



FRANCISCO CLOLS

CURTIDOS LANAS
VALLS - TARRAGONA

AGENTE GENERAL DE VENTAS Y APODERADO
ELIAS VERA MAESTRE
APARTADO 36 - ELDA - ALICANTE - TEL. 186

IMPORTACION DE PIELES LANARES - LANAS
FABRICACION Y EXPORTACION DE FORRO PARA EL CALZADO



*Algo tan sencillo
como una LIBRETA
de AHORRO puede
constituír la defen-
sa de su hogar.*



**AHORRE PARA CUANDO
LO NECESITE.**

*Caja de Ahorros y Monte de Piedad de
Zaragoza, Aragón y Rioja* FUNDADA en 1876

OFICINAS CENTRALES: SAN JORGE, 8
ZARAGOZA

PRINCIPALES SUCURSALES

HUESCA - TERUEL - LOGROÑO - MADRID

150 OFICINAS EN LAS PRINCIPALES LOCALIDADES DE ARAGON Y RIOJA



La gran obra del



P. JOAQUIN AZPIAZU, S. I.



«LA MORAL DEL HOMBRE DE NEGOCIOS»



en su tercera edición

BOLETIN DE ESTUDIOS ECONOMICOS

Revista de Investigación Económica publicada por la ASOCIACION DE LICENCIADOS EN CIENCIAS ECONOMICAS POR LA UNIVERSIDAD COMERCIAL DE DEUSTO, con la colaboración de los Profesores y Licenciados de dicha Universidad y de otros renombrados especialistas en estos estudios.

Tres números al año con un total de más de 800 páginas

PRECIOS DE SUSCRIPCION:

España	150 ptas. al año
Extranjero	200 ptas. al año
Número suelto	100 ptas.

BOLETIN DE ESTUDIOS ECONOMICOS
UNIVERSIDAD COMERCIAL DE DEUSTO

Apartado 153

BILBAO (España)

REVISTA ESTUDIOS DE DEUSTO

En sus páginas se insertan artículos tanto de temas jurídicos como de Hacienda y Economía.

Esta publicación es de carácter semestral, con un total de unas 700 páginas, y colaboran muchos especialistas españoles y de países de habla hispana.

Número ENERO-JUNIO 1964

TEMAS:

Los pilares de la convivencia.

La autoridad política. Su necesidad y origen.

El problema del desarme.

La reacción del Episcopado Español ante los Decretos de matrimonio del ministro Urquijo de 1799 a 1813.

SUSCRIPCION.—Precios:

España	150 ptas.
Extranjero	4 dólares
Número suelto o atrasado	85 ptas.

NUEVAS PUBLICACIONES

El Seguro Marítimo en Burgos (siglo XVI), por MANUEL BASAS FERNANDEZ.

Primer curso sobre problemas de tráfico.

El sindicalismo cristiano en España, por JUAN N. GARCIA NIETO, S. J.

Curso de Estadística (3 tomos), por ENRIQUE CHACON, S. I.

Covarrubias penalista, por JULIAN PEREDA, S. I.

ADMINISTRACION

Suscripciones, pedidos:

ESTUDIOS DE DEUSTO - Apartado 1 - BILBAO (España)

BIBLIOTECA
«FOMENTO SOCIAL»

F. del Valle

DICCIONARIO DE MORAL PROFESIONAL.
SEGUN LOS DOCUMENTOS PONTIFICIOS

BIBLIOGRAFICA ESPAÑOLA, S. A.

M A D R I D

«MATER ET MAGISTRA»

ESTUDIO Y COMENTARIO

bajo la dirección de «FOMENTO SOCIAL»

BIBLIOGRAFICA ESPAÑOLA, S. A.

M A D R I D

ANGEL TORRES

DICCIONARIO DE TEXTOS
SOCIALES PONTIFICIOS

(2.ª edición)

BIBLIOGRAFICA ESPAÑOLA, S. A.

M A D R I D

REVISTA INTERNACIONAL DE SOCIOLOGIA

(Trimestral)

Publicada por el INSTITUTO «BALMES» DE SOCIOLOGIA

Director: Carmelo Viñas Mey

C O N T I E N E :

Secciones doctrinales:

- I. Sociología.
- II. Problemas de población.

Secciones informativas:

- 1) Información española.
- 2) Información europea.
- 3) Información americana.
- 4) Sociología religiosa y catolicismo social.

Notas bibliográficas.

PRECIOS:

	España	Extranjero
Suscripción anual	120,00	180,00
Número suelto	35,00	50,00

LIBRERIA CIENTIFICA. Duque de Medinaceli, 4 - MADRID

CUADERNOS INFORMATIVOS DE DESARROLLO ECONOMICO SOCIAL

(Bimestral)

Publicados por el INSTITUTO «BALMES» DE SOCIOLOGIA

Publicación dedicada exclusivamente a los problemas del desarrollo.

Contiene las secciones siguientes:

- I. Problemas españoles.
- II. Desarrollo y progreso técnico.
- III. Desarrollo y estructuras económicas.
- IV. La Iglesia y los problemas del subdesarrollo.
- V. Información y documentación.

MUNDO SOCIAL

REVISTA MENSUAL DE ACTUALIDAD SOCIAL

En sus últimos números ha tratado de:

- El hambre
- El subdesarrollo en el Campo
- La "Pacem in Terris"
- El Salario de Inversión
- El analfabetismo

En su próximo número:

- La marina mercante

Suscripción anual: 100 ptas.

Redacción y administración: Pablo Aranda, 3
Madrid-6

SIEMBRA

LA VOZ DEL TRABAJO

Suscríbese a SIEMBRA (Publicación mensual)

A través de SIEMBRA podrá Vd. oír

LA VOZ DEL MUNDO OBRERO

Redacción y Administración: Pablo Aranda, 3. Madrid-6

Suscripción anual 30 ptas.



PRECIO: 30 PTAS.